

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Diseño Del Plan De Intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial para La Empresa

Portrans S.A.S. 2020

Ana Elena López Insuasty

Carina Liliana Paternina Camargo

Luz Dari Silva Silva

UNIVERSIDAD - ECCI.

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

BOGOTA, D.C.

2020

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

DISEÑO DEL PLAN DE INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL PARA LA EMPRESA PORTRANS SAS 2020.

Ana Elena López Insuasty código 94582

Carina Liliana Paternina Camargo código 96062

Luz Dary Silva Silva código 97093

Anteproyecto de Investigación

Julietha Oviedo Correa

Tutor

UNIVERSIDAD - ECCI.

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

BOGOTA, D.C.

2020

Tabla de Contenido

Introducción	3
Resumen	6
1. Título de Investigación	7
2. Problema de Investigación	7
2.1 Descripción del problema	7
2.2 Formulación Del Problema	12
2.3 Sistematización	12
3. Objetivos	13
3.1 Objetivo General	13
3.2 Objetivos Específicos	14
4. Justificación y Delimitación	14
4.1 Justificación	14
4.2 Delimitación	17
4.3 Limitaciones	18
5. Marco de Referencia	19
5.1. Estado del Arte	20
5.2. Marco Teórico	25

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS	4
5.3 Marco Legal	38
6. Marco Metodológico de la investigación	52
6.1 El paradigma	52
6.2 El Método de investigación	52
6.3 Fases	53
6.4 Instrumento	53
6.5 Consentimiento Informado	53
6.6 Población	54
6.7 Muestra	54
6.8 Criterios de Inclusión	54
6.9 Criterios de Exclusión	54
6.10 Instrumentos y técnicas de recolección de datos	55
6.10 Fuentes de Información	56
6.11 Cronograma	56
6.11 Técnicas de análisis de recolección de la información	57
7. Resultados	58
7.1 Análisis e interpretación de los resultados	58
7.2 Plan de intervención	82
7.2.1 Objetivo	82

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS	5
7.2.2 Objetivos específicos	82
7.2.3 Alcance	83
7.2.4 Estrategia de intervención	83
7.3 Discusión	83
8. Análisis financiero	85
8.1 Consideraciones éticas	86
8.2 Costos	87
8.2.1 Costo beneficio	88
8.3 Implicaciones legales	89
9. Conclusiones y recomendaciones	91
9.1 Conclusiones	91
9.2 Recomendaciones	94
10. Referencias	96
11. Anexos	106
Anexo A. Plan de Intervención Riesgo Psicosocial Intralaboral- Extralaboral Portrans	
SAS.	106
Anexo B. Plan de Intervención Estrés Portrans S.A.S.	107

Índice de Tablas

Tabla 1	8
Tabla 2	8
Tabla 3	9
Tabla 4	10
Tabla 5	57
Tabla 6	61
Tabla 7	64
Tabla 8	67
Tabla 9	69
Tabla 10	72
Tabla 11	75
Tabla 12	79
Tabla 13	79
Tabla 14	80
Tabla 15	81
Tabla 16	82
Tabla 17	87
Tabla 18	88

Índice de figuras

Figura 1	18
Figura 2	58
Figura 3	77

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo primeramente a Dios, y a cada uno de los miembros de nuestra familia, que siempre nos apoyaron para alcanzar nuestros objetivos.

Agradecimientos

Primordialmente, a Dios quien nos da la oportunidad de vivir y salir adelante colmados de muchas bendiciones, de salud y bienestar, a nuestras familias que siempre estuvieron ahí incondicionalmente apoyándonos en cada paso de este nuevo reto. Motivándonos siempre a no desfallecer ante las adversidades y ser más fuertes para concluir con éxito nuestros proyectos, a cada una de las integrantes porque gracias a sus esfuerzos, dedicación, compromisos y responsabilidades pudo ser de este proyecto un verdadero triunfo para nuestra meta.

Agradecemos también a los docentes, a los compañeros quienes nos acompañaron y brindaron sus conocimientos y experiencias en este largo camino del aprendizaje, por corregirnos, orientarnos y ayudarnos a alcanzar nuestras expectativas frente a esta especialización.

Finalmente a la Universidad quienes nos abrieron las puertas de la institución para emprender un nuevo pasaje al mundo de las oportunidades, al permitirnos crecer como personas y como profesionales.

Introducción

Toda empresa o compañía está en riesgo de que su personal sufra diferentes tipos de afecciones, entre ellas por los factores de riesgo psicosocial que dependen de las condiciones propias del trabajo, su medio ambiente y las condiciones de la organización. La medición del riesgo psicosocial surge principalmente como respuesta a la creciente aparición de diferentes enfermedades laborales a causa del estrés en el trabajo, ya que la ausencia de enfermedad física, no es garantía de salud, puesto que hay que mantener el equilibrio entre las condiciones físicas, mentales, sociales, laborales y propender por la promoción del bienestar, la motivación y el buen desempeño.

El trabajo es una actividad fundamental del ser humano, por ello es prioritario tener en cuenta las necesidades de los trabajadores, ya que pueden ser vulnerables tanto física, mental o emocionalmente, debido a las diversas situaciones a las que se ven enfrentados en el trabajo, entre éstos a la exposición de factores de riesgo psicosocial presentes en el ambiente laboral, que pueden afectar no solo la productividad, las relaciones laborales, con compañeros y jefes sino también las de su familia, y a su vez derivar en accidentes o enfermedades de tipo respiratorio, cardiovascular, gastrointestinal, dermatológicas, músculo esqueléticas, trastornos físicos, enfermedades generales, estrés o fatiga entre otras.

Los factores psicosociales de cierta forma no son fáciles de identificar, debido a que el comportamiento de un trabajador se puede ver afectado por el ambiente de trabajo, por la carga mental, por la falta de claridad en los roles o funciones, por las relaciones entre compañeros y jefes, por la inestabilidad laboral entre otros; puede ser difícil de intervenir, y de cierto modo se

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

refleja en las reacciones, que muchas veces no se ven de forma directa, sino que se ven reflejadas en la misma actitud de la persona, en el estrés laboral afectando emocional y psicológicamente el comportamiento y como consecuencia la salud de los trabajadores.

Se puede decir, que gracias a que es necesario identificar, prevenir, monitorear, e intervenir de forma permanente la exposición de factores de riesgo psicosocial en el entorno del trabajo, comprendiendo así cómo afectan aspectos intra y extralaborales en la salud y el desempeño de los trabajadores de la empresa Portrans S.A.S.

Muchos sectores de la economía, incluyendo el sector transporte, sector al que pertenece la empresa Portrans S.A.S., se han visto afectados y por consiguiente la salud y el bienestar de los trabajadores, de tal forma que se ve reflejado en los grandes niveles de estrés que esto genera, influyendo en el rendimiento y las capacidades del trabajador.

El término de salud laboral se refiere a cómo el estado o las circunstancias de seguridad física, mental y social en que se encuentran los trabajadores en sus puestos de trabajo, con la finalidad de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes (Tulcán, 2012).

Esta investigación se encamina en la propuesta del diseño de un plan de intervención para que en la empresa de transportes Portrans SAS. dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tengan las herramientas para posterior intervención de la exposición de factores de riesgos psicosociales en el trabajo, ya que en este momento no cuenta con un plan de trabajo estructurado que mejore la calidad en los servicios, la motivación y el bienestar en procura de un ambiente laboral sano y seguro para sus trabajadores, por esta razón es importante

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

contribuir con la estrategia para la prevención de los diferentes factores de riesgos presentes en la empresa.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Resumen

Los factores de riesgo psicosocial en la organización afecta notablemente al ser humano por su nivel de impacto en las relaciones laborales, personales y sociales, perturbando al trabajador en la ejecución de sus actividades; lo que nos permitió realizar un trabajo de investigación descriptivo y analítico de enfoque cuantitativo, en las diferentes áreas de la compañía, mediante la aplicación de la batería de instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, del ministerio de trabajo; para prevenir y minimizar las afectaciones adversas en la integridad de la salud en los trabajadores.

Por medio del diseño del plan de intervención de los factores de riesgos psicosociales en la empresa Portrans S.A.S

Palabras claves: Riesgo psicosocial intralaboral, Riesgo psicosocial extralaborales, Factores de Riesgos psicosocial, Evaluación de riesgo, Batería de instrumentos para la evaluación.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

1. Título de Investigación

Diseño del plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial para la empresa PORTRANS SAS 2020.

2. Problema de Investigación

2.1 Descripción del problema

Los constantes cambios que depara el mundo moderno, las metodologías de trabajo en las empresas se ha reportado un incremento de enfermedades y accidentes laborales a causa de los factores de riesgo psicosocial, generando esto altos niveles de estrés, malas posturas, altas cargas laborales y en algunos casos, problemas psicológicos e intrafamiliares.

La resolución 2646 del 2008 estableció las disposiciones para la determinación de los factores de riesgo psicosocial y dio reconocimiento de los aspectos psicolaborales como influyentes y de obligatoria identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

De acuerdo con las estadísticas del último año en la empresa Portrans SAS, se puede evidenciar en la siguiente tabla, que tres personas en el año presentaron accidente de trabajo, ocho personas presentaron ausencias por permiso no remunerado, 8 personas presentaron incapacidad médica y se ausentaron y 16 personas en el año se ausentaron por citas médicas. El índice de ausentismo en la empresa se incrementó en un 20% frente al año inmediatamente anterior, así como el índice de rotación de la empresa también se incrementó en un 28.6%. frente

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

al año 2018. A continuación, se relacionan las tablas 1 y 2 correspondientes al control de ausentismo y el índice de ausentismo de la empresa.

Tabla 1

Control de Ausentismo del año 2019 de la empresa Portrans SAS

meses reportados 2019	Enfermedad común	Enfermedad laboral	Accidente Laboral	Permisos no remunerado	calamidad domestica	Embarazo	Vacaciones	sin causa reportada	incapacitado	cita médica	Otro (Cuál).
enero	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
febrero	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0
marzo	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
abril	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
mayo	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0
junio	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0
julio	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0
agosto	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
septiembre	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
octubre	0	0	0	2	0	0	0	0	2	3	0
noviembre	3	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0
diciembre	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
TOTALES	5	0	3	8	1	0	0	0	8	16	0

Fuente: Datos tomados de la Empresa Portrans SAS

Tabla 2

Índice de ausentismo 2018, 2019 (planta actual de trabajadores 21)

meses reportados	Retiros 2018	Retiros 2019	Índice ausentismo 2018	índice ausentismo 2019
enero	0	1		
febrero	1	0		
marzo	0	0		
abril	0	1		
mayo	0	2		
junio	0	0		
julio	0	0		
agosto	1	1		
septiembre	0	1		
octubre	0	2		
noviembre	1	1		
diciembre	0	0		
TOTALES	3	9	14.28%	42.85%

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Fuente: Datos tomados de la Empresa Portrans SAS

En estudios realizados para el sector de transportes en Colombia, vemos como los factores de riesgo psicosocial pueden influir en los niveles de estrés, rotación, y ausentismo (Ramírez et al., 2018). A continuación, se relacionan las tablas 1 y 2 correspondientes a la rotación y el ausentismo en la empresa de transporte público SITP en el año 2017.

Tabla 3

Ausentismo Operadores 2017

Mes	No		Total
	Justificado	justificado	
enero	568	158	726
febrero	599	145	744
marzo	589	129	718
abril	454	153	607

Fuente: Empresa de Transporte Público de Bogotá SITP. 2017

“El ausentismo en los primeros meses del año presenta una cifra de 607 personas que han dejado de asistir a sus labores, de manera justificada por incapacidades u otras encontramos 454 personas y por causas no justificadas 153 operadores han faltado a su jornada laboral.

Tabla 4

Retiro de operadores en la empresa de transporte público SITP, 2016 y 2017(planta de personal actual 1838 trabajadores).

Mes	Año 2016	Año 2017
enero	90	79
febrero	83	41
marzo	86	69
abril	93	50
Total planta	2004	1838

Fuente: Empresa de Transporte Público de Bogotá SITP. 2017

Conforme a los datos de la tabla anterior en el año 2016, el mes de abril presenta el mayor número de retiros de personal en total 93 personas y contaba con una planta de 2004 trabajadores. (Ramírez et al., 2018)

Para el año 2017, el mayor número de retiros de personal se han presentado durante el mes de enero en total 79 retirados, y en los meses posteriores ha ido disminuyendo el nivel de deserción por debajo del 50% en comparación al año 2016.

“El horario promedio es 12 horas laborales, los operadores deben cumplir turnos desde la mañana a tempranas horas, en la tarde y noche. Esto por las horas pico en Bogotá, que aumentan la demanda debido a la gran cantidad de usuarios del sistema y que generan un grado de estrés a los trabajadores por las características de sus funciones y que va asociado a los trancones, la contaminación, la carga laboral, además de las exigencias de los pasajeros y condiciones de las vías. Las largas jornadas de trabajo pueden afectar las condiciones físicas y psicológicas de los

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

operadores y asociarse con una rotación de personal alta, ausentismo y accidentes de trabajo.”(Ramírez et al., 2018)

En un estudio realizado en la ciudad de Manaus en Brasil por Santos (2009), con conductores de autobús, en el que se busca identificar cómo el trabajo y la salud de los conductores de autobuses, se puede ver afectado por la exposición a factores de riesgos ergonómicos y psicosociales. Se identificó que los factores de riesgo psicosocial influyen en el nivel de estrés de los conductores de autobús. Por otra parte, se encontró que existen condiciones adversas para el desempeño del trabajo de conductor que están asociadas a riesgos ergonómicos con respecto a la jornada laboral, postura inadecuada, higiene, ruido, temperatura, lugar para la alimentación e higiene personal. Igualmente, desde el punto de vista psicosocial, prevalecen los síntomas del estrés laboral, que se manifiestan a través de irritación, intolerancia y dificultad en las relaciones interpersonales. El estudio también reveló que la ciudad de Manaus creció y que la construcción de la Zona Franca, brindó un gran desarrollo para la ciudad, sin embargo, el crecimiento fue desordenado y no planificado, lo cual impactó directamente la vida cotidiana de las personas. (Santos, 2009)

La empresa PORTRANS S.A.S requiere identificar los factores de riesgo psicosocial al que están expuestos los trabajadores de la empresa, considerando que este es tema prioritario para la salud y seguridad de los trabajadores.

Adicional a los factores de riesgo psicosocial, se debe tener en cuenta la problemática de salud actual, que ha cambiado los esquemas y la prestación del servicio de lo presencial a lo

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

virtual causando más estrés e incertidumbre en los colaboradores. Actualmente tiene 21 trabajadores vinculados.

El no tener un programa de prevención en riesgo psicosocial deja desprotegido al trabajador, en primer lugar, porque no se aborda e identifica cuál es la exposición a factores de riesgos psicosociales, que conllevan a diversas alteraciones en la salud tanto física como mental del trabajador, en segundo lugar, los altos costos laborales en que se puede ver inmersa la empresa por omisión de la identificación, intervención y prevención de los riesgos psicosociales que están presentes y que al intervenirlos se incrementa la satisfacción de los trabajadores y se podrá reducir temas como el ausentismo, insatisfacción laboral y por ende la rotación del personal.

2.2 Formulación Del Problema

¿Qué estrategias pueden ser implementadas para minimizar los efectos de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa PORTRANS SAS, durante el periodo 2020?

2.3 Sistematización

De acuerdo con el estudio realizado para evaluar las condiciones de los puestos de trabajo activos en la empresa PORTRANS, se pudo identificar que los trabajadores se han visto afectados en su rendimiento laboral, su estado de salud físico y mental, esto debido a la exposición de diferentes tipos de factores psicosociales (emocional, cognitivo y conductual).

Cabe recordar que un trabajador cuando se ve expuesto por un tiempo prolongado a factores de riesgo psicosocial no solo se ve afectado su estado físico al presentar dolencias en su

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

estructura corporal, sino también se ve afectada su dimensión emocional, generando conductas que en un momento determinado no son apropiadas para afrontar la situación vivida creando en la persona sentimientos de incapacidad para realizar la tarea, desánimo, agresividad, estrés, aislamiento entre otros. Y todas estas consecuencias afectan el desempeño y por ende la productividad y rentabilidad empresarial.

Al abordar la problemática que aqueja al personal de la empresa PORTRANS SAS, surgieron una serie de cuestionamientos como cuál es la mejor manera de implementar intervenciones para abordar los riesgos psicosociales, mejorar la calidad de vida de los trabajadores, y cómo repercute esta acción en la productividad de la empresa, ¿las medidas preventivas oportunas pueden generar bienestar en el personal, calidad de vida y esto mejora su dimensión extralaboral?

De lo anterior, podemos decir que la compañía debe adoptar una estrategia con el fin de mitigar los efectos de los factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos los trabajadores de la empresa.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Diseñar el plan de intervención para fortalecer el programa de prevención de los factores de riesgos psicosociales en la empresa Portrans S.A.S.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

3.2 Objetivos Específicos

Describir las condiciones intralaborales y extralaborales que afectan el ambiente de trabajo de los colaboradores de la empresa Portrans SAS.

Proponer un plan de trabajo para la intervención de los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral.

Diseñar estrategias que les permita a los trabajadores contar con las herramientas adecuadas, para el desarrollo de sus actividades, y así disminuir los riesgos psicosociales identificados.

4. Justificación y Delimitación

4.1 Justificación

Las empresa Portrans S.A.S., consciente de la necesidad de promover en el ambiente laboral una cultura de prevención, donde se adopten maneras de fomentar un buen clima laboral, de tal forma que en cada integrante de la organización potencialice sus competencias, esto con el fin de que la empresa acoja las medidas necesarias que permitan que en el talento humano brote la creatividad, la innovación y la iniciativa, para que sean lo suficientemente autónomos, haya equidad en el volumen de trabajo, las personas tengan la posibilidad de aprender, de capacitarse, de ser valoradas en su trabajo y que sientan amor por lo que hacen y por el rol que desempeñan, no solo en la empresa sino dentro de la sociedad.

Frente a la prevención de riesgos laborales, es importante tener en cuenta que los factores psicosociales que ponen en riesgo la salud, se originan en la misma organización por las condiciones desfavorables del trabajo, por el ambiente laboral, por la falta de liderazgo,

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

generando reacciones de tipo fisiológico, cambios emocionales, cambios de la percepción, pérdida de la concentración, falta de creatividad, así como cambios de comportamiento que conllevan a manifestarse en lo que llamamos “estrés” y que puede traducirse en posibles enfermedades o accidentes. Es por ello que queremos contribuir a que la empresa Portrans SAS., sirva como referente frente a otras empresas del sector, al ahondar en esta problemática y contribuya al mejoramiento de los procesos productivos mejorando la calidad de los servicios que presta.

Los factores de riesgo psicosocial son componentes de las condiciones de trabajo que afectan la salud de los trabajadores a través de diferentes mecanismos ya sea conductual, emocional, cognitivo, físico o psicológico, conllevando así a diferentes enfermedades, ausencias por incapacidades en el campo laboral, generando esto altos niveles de estrés, afectaciones físicas, repercutiendo en el desempeño, la satisfacción y por ende la salud del trabajador.

El comité Mixto Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Organización Mundial de la Salud (OMS), define los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (*FPS-OIT-OMS.pdf*, s. f.)

Basado en el informe ejecutivo de la II Encuesta Nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, los agentes de riesgo en el centro de trabajo reportados por los empleadores

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

en la primera encuesta, fueron los factores relacionados con las condiciones ergonómicas, seguidos por los factores psicosociales relacionados con la atención al público y trabajo monótono. En la segunda encuesta también “se identificaron como prioritarios los riesgos biomecánicos y psicosociales, se invirtieron el orden identificando entre los 7 primeros: (atención al público, movimientos repetitivos, posturas mantenidas, posturas que producen cansancio o dolor, trabajo monótono, cambios en los requerimientos de tareas, manipulación y levantamiento de pesos), En la lista llama la atención el reporte por acoso laboral con 9.4% de todos los niveles (del jefe inmediato (5%), del compañero de trabajo y del subalterno(4.4%) (*ii- encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf*, s. f.)

Al realizar esta investigación se pretende realizar el diseño de un plan de intervención donde se identifiquen los factores de riesgo psicosocial a que están expuestos los trabajadores de la empresa Portrans y pueda posteriormente intervenirlos, prevenirlos y controlarlos, darle las herramientas para que se cree un plan de acción, dirigido a la solución de los problemas que se han ha venido presentando en la empresa, debido a que no se le ha hecho hincapié para mantener la prevención de dichos factores. Al cuidar de la salud no solo física son mental y emocional de los trabajadores, que es el recurso más importante de las empresas, también se mejora el compromiso, el autocuidado, la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores.

Como complemento de lo anterior, el resultado que se obtenga del análisis permitirá encontrar opciones viables en las cuales se puede apoyar a la empresa en el desarrollo y mejora de la compañía supliendo así las necesidades, y cumpliendo con la normativa.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Por otra parte, cabe anotar que de acuerdo con los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del 2018 los trabajadores de la empresa Portrans SAS se han visto afectados en su aspecto individual, es decir en las características propias del individuo presentando altos niveles de estrés.

Actualmente es un compromiso de todo empleador darle prioridad a identificar, evaluar, intervenir y prevenir los riesgos psicosociales al interior de la empresa, con la finalidad de generar mayor calidad de vida a los trabajadores y es por ello que es necesario a corto plazo identificar las necesidades psicolaborales de sus trabajadores, así como los factores que están afectando el ambiente físico de trabajo, la carga mental, como organizan su tiempo, la participación que tienen los trabajadores, la interacción con sus compañeros y jefes, el cambio de lugar de trabajo, las nuevas tecnologías, la inestabilidad laboral, entre otros factores, y que éstos no se manifiestan directamente, sino que suelen manifestarse en alteraciones físicas, mentales y psicológicas, y a mediano y largo plazo se puedan prevenir enfermedades, accidentes, deserción laboral, y afectaciones económicas para la empresa como por ejemplo perder la certificación del sistema de salud y seguridad en el trabajo y/o sanciones de orden legal..

4.2 Delimitación

El diseño del plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial tendrá cobertura para los empleados de la compañía, actualmente cuenta con una planta de personal de 21 trabajadores incluyendo el gerente.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

El diseño se establecerá para la empresa de transportes Portrans S.A.S, la muestra se realizará en el domicilio principal donde se encuentra ubicada, cuya dirección es en la transversal 2 N. 6 – 33 Local 105 EDS el Cairo, en el municipio de Villanueva en el departamento del Casanare.

Figura 1.

Ubicación empresa de transportes Portrans S.A.S



Fuente: Datos tomados de Google maps

4.3 Limitaciones

En la ejecución de la investigación se está presentando las siguientes limitaciones:

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Primero, en la recolección de información de la empresa, puesto que la mayoría se encontraba desactualizada, el periodo de tiempo para recolectar la información fue de cuatro meses aproximadamente limitando así la investigación, teniendo en cuenta que el tiempo ha sido corto y que la empresa no cuenta con un plan de intervención de los factores de riesgos psicosocial en su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, está la falta de disponibilidad de un líder que suministre la información de estos temas dentro de la compañía, careciendo así del recurso humano y del control que debería estar estructurado.

5. Marco de Referencia

Portrans S.A.S., es una empresa dedicada al transporte público terrestre de pasajeros particulares, empresariales, de estudiantes y turismo, a nivel nacional mediante el uso de vehículos especiales de placa blanca. Actualmente la empresa tiene implementado un sistema de gestión integral, bajo las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 y OHSAS 18001:2007 y actualmente está certificada por la entidad COTECNA.

A pesar de tener implementado un modelo de sistema de salud y seguridad en el trabajo bajo la norma OHSAS 18001:2007, se observó que tanto el programa de vigilancia epidemiológico (PVE) y especialmente el programa de riesgo psicosocial, son muy básicos; por otra parte, no se encuentra evidencia de su cumplimiento y los temas tratados en las diferentes capacitaciones son muy superficiales. De igual manera se identificó que la empresa llevó a cabo la aplicación del instrumento de la batería psicosocial en el mes de septiembre del año 2018, el

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

cual generó el siguiente resultado “Se presentan niveles de estrés en riesgo alto y muy alto, el 20% de los trabajadores así lo perciben. Se necesitan tomar medidas para controlar esos niveles de estrés. Para el 61% no hay inconveniente en cuanto a estrés, entre los trabajadores que presentan riesgo alto y muy alto se observan algunos síntomas como son: dolores en el cuello y la espalda o tensión muscular, problemas gastrointestinales, dolores de cabeza, dificultad en relaciones familiares, sentimientos de irritabilidad, deseo de cambiar de empleo.” Pérez G. Jorge I. (2018, septiembre), y de acuerdo con la matriz de criterios de evaluación, por dominio de los constructos de la batería psicosocial resolución 2646 del 2008, la batería psicosocial fue aplicada a 5 trabajadores del área administrativa quienes reportaron en el constructo intralaboral un puntaje sin riesgo, en el constructo extra laboral un puntaje sin riesgo, y en el constructo de condiciones individuales registró un puntaje en estrés Muy Alto.

Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante. (Córdova & Ricardo, 2015)

5.1. Estado del Arte

En el transcurso de los tiempos hemos venido evidenciado cómo ha evolucionado de cierta forma el modo de trabajo de los empleadores como los trabajadores que se ven

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

perjudicados por las extensas jornadas laborales y las exigencias que se presentan en cada una de las actividades solicitadas, es por eso que los factores de riesgos psicosociales tiene una capacidad alta de afectar tanto el bienestar, psicológico, físico, personal, social, familiar entre otros poniendo en riesgo la salud de los mismos.

Estos “permite o facilita un modo de elaborar el conjunto de problemas de una situación global o de las cuestiones que afectan la calidad de vida de una persona, generando al mismo tiempo una posibilidad diferente y más eficaz de actuar los modos de intervención” (Asún 1994:353).

En cuanto a los espacios y “entorno ambiental y social en el cual se encuentra la persona y con el cual se relaciona”, debe ser armonioso o en su defecto un lugar de trabajo sano, ya que allí es donde se puede ver reflejado en el desarrollo de las actividades, y que muchas veces “la satisfacción de las necesidades psicológicas, afectivas, sociales” logran un nivel sea de desarrollo personal como de estancamiento. (Asún 1994:353).

El enfoque de riesgo psicosocial incrementa la posibilidad de realizar intervenciones preventivas efectivas, facilitando la focalización de esfuerzos al identificar las variables que influyen de modo más cercano en el desarrollo de comportamientos de riesgo (Hein y Barrientos, 2004). Lo que permite a los trabajadores tener una posibilidad de reducir ciertos factores de riesgo presentes.

Lo que “conducen a actitudes peligrosas e inhiben el desarrollo saludable” provocando condiciones de trabajo inseguro y baja calidad en la productividad laboral, viéndose perjudicado

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

directamente en el desarrollo de sus actividades y responsabilidades, tanto familiares, sociales, laborales entre otros.

De acuerdo a “Los factores psicosociales en el trabajo, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986, p. 3). En los cuales se pueden plantear las dificultades que se presentan en el ámbito laboral como los daños psíquicos, mentales, sociales, físicos o en su defecto por naturaleza.

También “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p. 3) de acuerdo a los diferentes factores todo influye directamente e indirectamente, en donde lo ideal es tener un balance entre ellos para que no haya consecuencias en las dos partes como lo laboral, lo personal y el trabajador y el empleador

Moncada y otros (2007), se reafirma en esta idea cuando señalan: los factores de riesgo psicosocial, en el marco de las actividades se incorporan de acuerdo a las necesidades de los trabajadores, de tal forma que hacen un papel importante para los “factores de riesgo psicosocial” en la cual se hace referencia a aquellas necesidades y condiciones que se presentan a nivel organizacional, de forma conductual, afectivo o en los diferentes estados de salud.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

“La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (el ruido, por ejemplo) y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios), y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas)”. En el diario vivir vemos cómo estos factores de riesgos se presentan a menudo en los trabajadores, como influencia de las diferentes exigencias presentes en las jornadas laborales, en las obligaciones que cada uno conlleva en un núcleo familiar como en lo social, Todas estas necesidades y consideraciones pueden influir en la salud y el rendimiento de cada uno de los trabajadores.

En los “Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación” lo que se busca es sensibilizar al personal acerca de lo importante y lo inminente que puede tener los factores de riesgos psicosociales al emplearlos como instrumentos de trabajo, teniendo en cuenta la percepción del ambiente y la relación emocional. También es importante determinar el criterio de evaluación en los factores de riesgos psicosociales de acuerdo a las actividades ya sea por la representación de varios componentes de la organización o por su naturaleza.

En las investigaciones, lecturas y consultas que hemos realizado hemos evidenciado que los factores de riesgos psicosociales nos pueden afectar a todos tanto negativamente como positivamente en el desarrollo de nuestras actividades, como consecuencia ya sea del clima o el ambiente de trabajo, las relaciones intra y extralaborales, también se pudo evidenciar que las

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

relaciones familiares influyen en un alto porcentaje en los riesgos psicosociales, generando estos estrés y características propias e importantes en el desarrollo de enfermedades afectando de forma gradual la salud de los trabajadores.

De acuerdo en el Artículo 9° de la Ley 1616 de 2013 “garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”. Las compañías deben de implementar el monitoreo en conjunto con las administradoras de riesgos laborales, con el fin de mitigar los posibles trances que puedan presentar los trabajadores.

Toda compañía está en su obligación de “capacitar y prestar asistencia técnica para el diseño y la implementación de los programas de prevención y los sistemas de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial prioritarios, por actividad económica o empresa, utilizando criterios de salud ocupacional” (Resolución 2646 de 2008). Para mitigar posibles efectos negativos en la salud de los trabajadores y el medio ambiente.

En la Resolución 2646 de 2008 se hallan los factores psicosociales como “los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

Dentro de la misma resolución encontramos la diferencia de los factores de riesgo psicosocial como “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” de acuerdo a las condiciones se pueden presentar variación tanto en la salud de los trabajadores cuya evaluación muestra lo negativo como lo que promueve el bienestar y la productividad, en los mismos.

También encontramos factores preventivos como las “condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador”. Como las habilidades sociales para la resolución de conflictos, crecimiento socioemocional, el manejo del estrés, y apoyo social-personal.

Resolución 2646 de 2008 que establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, el contenido del trabajo, los horarios, las relaciones interpersonales.

El Artículo 4 de la Resolución 2646 de 2008 enfatiza en la sinergia de los factores intralaborales, extralaborales e individuales, aspecto que se deberá considerar en el proceso de intervención.

5.2. Marco Teórico

PORTRANS SAS, como empresa dedicada a la prestación de servicios de Transporte especial de pasajeros, tiene el compromiso de mantener una calidad de vida para con sus colaboradores, proteger su integridad física y mental, mediante la minimización y prevención de accidentes, incidentes, lesiones o enfermedades de tipo laboral, para lo cual cree necesario pasar

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

por la identificación y evaluación de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en el campo de la salud y seguridad en el trabajo, procurando los mecanismos adecuados que permitan tomar acciones requeridas para la prevención de estos factores de riesgo.

De igual forma, busca fortalecer la competencia de los trabajadores, y que de estos resultados surja un plan de intervención.

Su operación Nacional le ha permitido consolidar sucursales a nivel nacional en ciudades como Neiva Huila, Vista Hermosa Meta, Acacias Meta, Villanueva Casanare y en la ciudad de Bogotá, todas ellas están legalmente constituidas con certificado de Cámara de Comercio.

Dentro de su sistema de gestión, la empresa cuenta con una matriz legal que le permite con ella promover el acatamiento de la legislación vigente en Seguridad y Salud en el trabajo y medio ambiente, enfocados en el cumplimiento de normativa colombiana correspondiente a los riesgos psicosociales presente en la actividad laboral, por tal motivo se lleva a cabo la realización del instrumento Batería de riesgo Psicosocial, conforme a la Resolución 2404 del 2019 y teniendo en cuenta que la clasificación de sus riesgos indica que la conducción y el trabajo administrativo generan carga mental; que la organización del trabajo, las relaciones interpersonales en el ámbito laboral y extra laboral pueden ser afectadas por aspectos individuales del trabajador alterando su salud mental y emocional.

Los factores de riesgos psicosociales intralaborales conforme a lo establecido en el Art. 6 de la resolución 2646 de 2008, y según Velasco (2012) deben ser identificados por los empleadores son:

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Gestión organizacional: Hace referencia a los aspectos propios de la organización del trabajo, como la participación, el acceso a actividades de inducción, capacitación, estilos de mando, modalidades de pago, servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación de desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas.

Características de la organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de la organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

El grupo social del trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

Condiciones de la Tarea: Incluye además de las demandas de la carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por estudios); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

El medio ambiente de trabajo: Comprende aspectos físicos como temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración; químicos, biológicos, de diseño de puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

Interfase persona-tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

Jornadas de trabajo: Duración de la jornada laboral, existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes tiempos para comidas, trabajo nocturno, tipo y frecuencia de rotación de turnos, número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

Número de trabajadores por contrato, tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa y programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

Todos los anteriores desde el Ministerio de Protección social pueden ser agrupados en cuatro dominios:

1. Demandas de trabajo
2. Control sobre el trabajo
3. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

4. Recompensa recibida.

En las condiciones extralaborales, se retoman aspectos que tienen que ver con el trabajador como su entorno familiar, social y económico, teniendo en cuenta las características de la vivienda y las condiciones de su entorno.

Cómo utiliza su tiempo libre, tiempo de desplazamiento y medios de transporte utilizados, pertenencia a redes de apoyo social, acceso a servicios de salud. En cuanto al aspecto individual, se evalúan características propias del individuo como el género, edad, estado civil, niveles educativos que pueden coadyuvar a la presencia de posibles factores de riesgo psicosocial dependiendo de la persona. (*a201212310945.pdf*, s. f.)

Al respecto, la Ley 1616 de 2013, Artículo 9°. Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral. Las administradoras de riesgos laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores. El ministerio de trabajo y el ministerio de salud determinarán y actualizarán los lineamientos técnicos para el diseño, formulación e implementación de estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el ámbito laboral en un término no mayor a seis (6) meses, a partir de la promulgación de la presente ley.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

El ministerio de trabajo y el ministerio de salud evaluarán y ajustarán periódicamente este lineamiento técnico para enfrentar los riesgos laborales en salud mental. De acuerdo con lo establecido en la ley 1562 de 2012 el ministerio de trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control de las acciones de promoción y prevención ordenadas en el presente artículo.

Para hablar de Riesgos Psicosociales en Colombia es necesario partir de la definición de la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS). A través del comité mixto conformado en el año de 1950 llamado el Comité de Ocupacional OIT/OMS, este comité mixto da importancia de algunos temas como el Entorno Laboral saludable, lo define como “ Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo con base en los siguientes indicadores: La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo. La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo. Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo, y Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.” (OMS, 2010).

Por otra parte, el comité toca un aspecto importante de acuerdo con la medicina del trabajo y define su objetivo “Mantener el más elevado nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo que

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

convenga a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo” (4). (Saldarriaga et al., 2015). Nuestra perspectiva frente a la posición de la OMS respecto de la protección de la salud y los entornos laborales seguros, es que hoy en día es fundamental considerar las necesidades de los trabajadores ya que son el recurso más importante dentro del aparato productivo.

Si bien en las definiciones anteriores no se toca el término psicosocial, aunque en la definición de entorno laboral saludable reconoce que hay un medio psicosocial del trabajo, y haciendo el recorrido podemos encontrar que en el año 1982, el Comité Mixto de la OMS/OIT hace referencia a los riesgos psicosociales al llevar a cabo un estudio de la población migrante de varias partes del mundo, más adelante indica que los riesgos psicosociales pueden asociarse con los accidentes y esto ocurre cuando el trabajador carece de la suficiente influencia sobre las condiciones peligrosas del espacio del trabajo al igual que carece del control necesario para afrontar las amenazas, también por otro lado refiere la OMS/OIT que las influencias indirectas pueden ser igualmente dañinas y ocasionar accidentes cuando se presentan riesgos psicosociales en el trabajador, por ejemplo el no poder dormir, auto medicarse, beber en exceso, presentar cuadros de depresión, sentimientos de ansiedad, esto debido frecuentemente a sentimientos de angustia e inequidad.

La OMS en 1988 define los factores psicosociales del trabajo como “aquellas características de las condiciones del trabajo, de la organización y los factores emocionales vinculados al puesto de trabajo que afectan la salud de las personas a nivel fisiológico y psicológico” tan solo diez años más adelante a nivel mundial se habla de Estrés laboral definido

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

por la Organización Mundial de Salud (OMS) como la “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos, gustos y aptitudes, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (Saldarriaga et al., 2015). En este sentido consideramos que en países como el nuestro, preocupados por las situaciones laborales que presentan factores de riesgo psicosocial han dado la batalla por regular y encaminar a los empleadores para que controlen este tipo de riesgos dentro de las organizaciones y expiden la resolución 2646 de 2008 que está vigente hoy en día.

Según Rubio & Luna, (2015), argumentan que en los últimos años se ha encontrado evidencia de la relación que hay entre riesgos psicosociales en el trabajo y algunas enfermedades como las cardiovasculares, gastrointestinales, osteomusculares y también las mentales, entre muchas otras; lo cual representa un reto por los constantes cambios de las condiciones de trabajo, por ejemplo intensificar las demandas y nuevas formas de contratación, evidenciando así una mayor repercusión de patologías derivadas de estrés” (p. 2).

Por otra parte, también se refiere a los costos económicos y sociales que implican estos riesgos, de tal forma que se crea una problemática preferente para la salud pública. De ahí que proponer y mantener condiciones psicosociales saludables es primordial para varias organizaciones y países. Esto se refleja en países como Holanda y Colombia donde la legislación establece una responsabilidad del empleador frente a enfermedades y accidentes laborales a causa de los factores psicosociales” (Rubio-Castro & Luna-García, 2015).

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

La Norma (ISO-45001-Norma-Internacional-Oficial-Español-Safety-VIP-1.pdf, s. f.) en su anexo A.6.1.2.1 Establece la identificación de peligros. Y dentro de éstos contempla la identificación de los peligros psicosociales.

Ferrer, 2010 de la Universidad de Barcelona, “los pasos a seguir para evaluar y prevenir los riesgos psicosociales son:

1. Identificar qué factores generan riesgo y definir cuáles son los trabajadores expuestos.
2. Priorizar y evaluar los riesgos
3. Definir apropiadas medidas preventivas que ayuden a controlar los riesgos
4. Ejecutar las medidas preventivas
5. Verificar las consecuencias de las acciones

Todo lo anterior con el fin de alcanzar el confort laboral, psicológico y mental, de los trabajadores para que el trabajo sea una experiencia positiva.

Los moduladores dependen de la adaptación de la persona a las condiciones del trabajo y son estrategias de apoyo buscadas por iniciativa propia.

En una evaluación de riesgo, la finalidad es conocer cuáles son los riesgos que se presentan en determinada situación, por supuesto identificar a quienes afecta y qué perjuicios puede causar. También es importante contar con datos claros y objetivos que permitan detectar

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

los factores de riesgo y determinar qué tanto están presentes en el trabajo. (Universidad de Barcelona, 2010).

En concordancia a lo expuesto en la normativa colombiana, respecto a los factores de riesgos psicosociales y a las declaraciones obtenidas por la OMS y la OIT, Portrans en procura del bienestar físico y mental de sus empleados ha dispuesto los mecanismos para el estudio y análisis con el fin de mitigar los efectos de dichos factores presentes.

A mediano plazo se pretende establecer los lineamientos para el diseño e implementación del plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial al área administrativa, ya que en consecuencia se ha evidenciado que los trabajadores han presentado estrés laboral, fatiga, absentismo, problemas de higiene postural, entre otros.

A un futuro se quiere que este trabajo ayude a dar cumplimiento a los parámetros que deben de tenerse en cuenta, en relación a los riesgos psicosociales al interior de la empresa, procurando brindar una intervención sana por la integridad, la salud y el bienestar de sus trabajadores.

Los resultados de la aplicación de la batería psicosocial en la empresa Portrans SAS en el año 2018, son una fuente de información a considerar para el diseño del plan de intervención.

Históricamente se han llevado a cabo varios estudios con diferentes poblaciones de trabajadores expuestos a condiciones especiales y con gremios como el de transporte en el que sus trabajadores realizan la labor bajo presión del medio, del trato con la gente, del tráfico

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

haciendo que la carga mental sea alta, su trabajo requiere concentración y maniobras puntuales, reflejos o reacciones, y estrés frente a diferentes situaciones a las cuales se enfrentan los conductores, pilotos entre otros. Situaciones éstas que afectan la salud de estas personas, por lo tanto, se requiere tomar medidas preventivas y hacer intervenciones para evitar que se presenten situaciones generadas con cierta frecuencia como ausencias, permisos poco justificados, incapacidades, presentismo, todo esto se convierten en tiempos improductivos.

El solo hecho de conocer en primera instancia la evaluación e identificación de los riesgos psicosociales que afectan a la empresa objeto de la investigación, se requiere de la elaboración de un plan de acción o intervención que permita abordar los riesgos psicosociales identificados a partir del análisis de los datos plasmado en el informe del año 2018 y que fue suministrado por la empresa.

Moreno y Báez (2010), argumentan que dentro del proceso de intervención sobre riesgos psicosociales es necesario tener en cuenta el sentido de responsabilidad social de la empresa de cara al entorno ambiental y social, igualmente se debe tener en cuenta los aspectos que surgen a partir de las partes interesadas, tanto internas como externas, así mismo la intervención debe estar dirigida en tres aspectos clave como son la intervención primaria, secundaria y terciaria. La intervención primaria, se refiere a ir a la fuente y eliminar la causa del estrés y de esta manera mejorar la calidad de vida del trabajador al minimizar su impacto en la vida laboral. La intervención secundaria, se refiere a la identificación prematura del riesgo abordando al trabajador para dotarlo de recursos que le permitan afrontar los riesgos y la intervención

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

terciaria, aborda las consecuencias del daño ocasionado por el riesgo psicosocial tanto en la organización como en el trabajador.

Londoño, Cardona y Vargas (2017) confluyen en un enfoque más directo sobre la salud ocupacional teniendo en cuenta desde el inicio los peligros, y afirman que la intervención se puede centrar en tres categorías, en los individuos, en los individuos y la organización y en la organización misma. (Caicoya, 2004), por otra parte, se centra en cómo el individuo busca generar cambios a partir de la intervención primaria con el fin de erradicar la fuente de los riesgos, además de llevar a cabo acciones como cambio de actividades, estudios de puestos de trabajo, cambio de cargo, entre otros. Esta primera fase, busca ayudar al trabajador a darle herramientas de afrontamiento que le permitan sortear las exigencias del trabajo. En cuanto a la fase individuo – organización en la que se quiere alcanzar niveles de compatibilidad entre el trabajador y la organización, se busca que haya un ajuste entre las necesidades del trabajador y las exigencias de la empresa, por ello esta es una etapa preventiva primaria, ya que busca llevar a cabo acciones que permitan disminuir el factor de riesgo. En cuanto a la fase de la organización, se aproxima a una intervención secundaria es decir reactiva frente al factor psicosocial identificado, en este espacio se busca que los trabajadores desarrollen destrezas frente a los riesgos y puedan enfrentarlos, pero la organización no lleva a cabo acciones que evidencien un cambio favorable en el hábitat laboral.

Para la investigación en curso se desarrollará un plan de intervención que permita plantear herramientas de afrontamiento a los trabajadores frente a los riesgos psicosociales identificados llevando a cabo una intervención preventiva secundaria.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

La Guía Técnica General del Ministerio de Trabajo (2015) indica que los pasos relacionados para llevar a cabo las intervenciones en riesgos psicosociales desde el sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo son:

En primer lugar, la Identificación de la necesidad de la intervención en riesgo psicosocial, segundo, se debe evaluar los factores psicosociales identificando aquellos que requieran atención, en tercer lugar, se debe realizar un análisis de los hallazgos determinando a partir de esto, la necesidad de implementar un programa de vigilancia epidemiológica o un plan de intervención y cuarto lugar diseñar e implementar las acciones de intervención teniendo en cuenta si se realizarán acciones preventivas primarias o secundarias de acuerdo a la necesidad identificada, es importante en este aspecto consultar la Resolución 2646 del 2008 y lo establecido en el decreto 1072 del 2015 en el numeral 2.2.4.6.15.

Conforme a la Resolución 2646 del 2008 del Ministerio de Protección Social, en su artículo 9 indica la información a tener en cuenta en el proceso de evaluación de los efectos en la salud de los trabajadores desde los factores de riesgo psicosocial como son:

Condiciones de la salud de los trabajadores, cobrando importancia los exámenes ocupacionales, estadísticas sobre la ocurrencia de accidentalidad en la empresa o existencia de reportes de enfermedad laboral, registro de muertes de trabajador a causa de accidentes de trabajo, enfermedad común y laboral, registros de ausentismo, rotación de personal y el desempeño laboral, en artículo 16 de la misma resolución, señala la importancia de la vigilancia epidemiológica de los riesgos psicosociales.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Por otra parte, cobra importancia la Resolución 2404 del 2019 del Ministerio del Trabajo, que proporciona las herramientas para llevar a cabo el proceso de identificación, evaluación, monitoreo de los riesgos psicosociales, a través de la utilización de un instrumento denominado Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, de igual manera, presenta guías técnicas generales para la promoción, prevención e intervención de riesgos psicosociales entre ellos se encuentra el Protocolo de intervención de Factores psicosociales para trabajadores del sector transporte- Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral. (Ministerio del Trabajo, 2019)

Para la presente investigación, se parte del proceso de evaluación que previamente la empresa PORTRANS SAS realizó según su informe de riesgo psicosocial, del 21 de septiembre del 2018, en sus recomendaciones finales expresa la necesidad de llevar a cabo un plan de acción intralaboral y extralaboral con la finalidad de controlar los factores de riesgos que se percibieron en riesgo medio, alto y muy alto. La mera evaluación del riesgo psicosocial no es suficiente para atender los riesgos identificados por ello es necesario poner en marcha la elaboración de un plan o programa desde la gestión de la prevención teniendo en cuenta los resultados emitidos por el informe (Pérez Gaitán, 2018).

5.3 Marco Legal

Desde el 2002 la compañía ha tenido representación no solo a nivel local sino también a nivel nacional, y reconocimiento de PORTRANS por tener vehículos actualizados, acogidos por el Ministerio de Transporte regional desde 2012 donde está inscrito el parque automotor.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Prestando el servicio a empresas, privadas y públicas entre ellas Palmeras, Hidrocarburos, Alcaldías, instituciones educativas, entre otras, haciendo alianzas estratégicas para el desarrollo del objeto social.

Código CIIU

4921 Transporte de pasajeros.

7710 Alquiler y arrendamiento de vehículo de motores.

7912 Actividades de operaciones turísticas.

(RUES, 2020)

Está debidamente autorizada por el Ministerio de Transporte bajo la Resolución 000332 del 31 de mayo del 2002, “Por el cual se concede habilitación y permiso a la empresa Portrans SAS, para la prestación del Servicio de transporte público de pasajeros, en la modalidad de SERVICIOS ESPECIALES”. De acuerdo con las diferentes inspecciones realizadas por la Superintendencia de Transporte, entidad encargada de dirigir, vigilar y evaluar la gestión financiera, técnica y administrativa y la calidad del servicio de las empresas de transporte, permite que en el año 2018, bajo la resolución 081 emitida por el Ministerio de Transporte el 19 de julio del 2018, se conceda el mantenimiento de la habilitación en el Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Especial a la Empresa Portrans SAS, identificada con NiT 811.031.052.8 de conformidad con el Decreto 1079 del 26 de mayo del 2015, modificado por el

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Decreto 431 del 14 de marzo del 2017, Habilitación que hasta el día de hoy le permite prestar sus servicios.

La empresa tiene varias sucursales en el territorio nacional, ubicadas en Neiva Huila, Vistahermosa - Meta, y actualmente centra sus operaciones en el municipio de Villanueva - Casanare, lo anterior obedece a la solicitud de servicios que generan las empresas de hidrocarburos en la zona.

Cuenta con una planta fija de personal administrativo, 8 personas, una planta fija de 8 conductores y 5 conductores ocasionales, estos últimos pueden variar dependiendo de los contratos que se tengan y de los servicios que se necesiten, presta los servicios a nivel nacional con 203 vehículos, conforme a la resolución 0106 del 28 de agosto del 2018, mediante la cual se ajusta la capacidad transportadora para prestar el servicio público de transporte terrestre automotor.

La empresa se ha consolidado en el mercado gracias al cumplimiento de la normatividad legal vigente, entre ellas contar con los Certificados de Gestión de Calidad NTC ISO 9001 y el Sistema Integral de Seguridad y Seguridad en el trabajo, NTC OHSAS 18001, según el decreto 431 del 14 de marzo del 2017, el tener acreditación en sistemas de gestión, garantiza a la calidad del servicio que se presta.

Ley 9 De 1979

Por lo cual se dictan Medidas sanitarias.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Artículo 80. Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a:

- a. Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;
- b. Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;
- c. Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo;
- d. Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;
- e. Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

Resolución 2013 De 1986

Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. La Resolución permite que las empresas organicen el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), que se encarga de coordinar, controlar y fomentar actividades de salud ocupacional en las empresas.

Resolución 1016 De 1989

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Artículo 2°. El sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 3°. El Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo SG-SST de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente y estará constituido por:

- a) Gestión de Medicina Preventiva
- b) Gestión de Medicina del trabajo
- c) Gestión de Higiene y Seguridad Industrial
- d) Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.

Artículo 10°. La gestión de medicina preventiva y del trabajo tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo psicofisiológicas y manteniéndolo en producción de trabajo. Es pertinente para las

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

empresas en general y especialmente para la empresa Portrans SAS, realizar actividades que busquen minimizar el riesgo psicosocial que enfrentan sus colaboradores debido al alto riesgo que implica la actividad de la conducción.

Ley 100 De 1993

Se garantiza un ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo. 161.- Deberes de los empleadores. Como integrantes del sistema general de seguridad social en salud, los empleadores, cualquiera que sea la entidad o institución en nombre de la cual vinculen a los trabajadores, deberán: Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.

Decreto 1295 De 1994

Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Artículo 21. Obligaciones del empleador.

El empleador será responsable: Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio; Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

reglamento; Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo; Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación; Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; Registrar ante el Ministerio de Trabajo y seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente; Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional. Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluidas el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.

Artículo 56. Responsables de la prevención de riesgos profesionales.

La Prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores. Corresponde al Gobierno Nacional expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Igualmente le corresponde ejercer la vigilancia y control de todas las actividades, para la prevención de los riesgos profesionales. Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo. Las entidades administradoras de riesgos profesionales, por delegación del estado, ejercen la vigilancia y control en la prevención de los riesgos profesionales de las empresas que tengan afiliadas, a las cuales deberán asesorar en el diseño del programa permanente de salud ocupacional.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Ley 1010 De 2006

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Artículo 1o. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella.

La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas Formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada Pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Es importante para las empresas llevar a cabo espacios de concertación con sus colaboradores que les permita expresar sus inquietudes y dar a conocer acciones que van en contra de su dignidad humana como es el acoso laboral. Estos espacios se llevan a cabo a través de los comités de convivencia laboral como medida preventiva contra los riesgos psicosociales que afectan la salud de los trabajadores en sus lugares de trabajo.

Resolución 2646 De 2008

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Es pertinente para la presente investigación tener claridad de la aplicabilidad de la resolución 2646 del 2008, en la medida que indica la necesidad de comprender los aspectos intralaborales, extralaborales o externos y las condiciones a nivel individuo y sus características intrínsecas que pueden favorecer o afectar sus relaciones laborales. Cobra importancia la evaluación de los efectos psicosociales en las condiciones de salud de los trabajadores a través de la aplicación de instrumentos que permiten llevar a cabo el análisis y seguimiento de la información obtenida sobre los factores de riesgos que afecta al trabajador para llevar a cabo intervenciones en el corto, mediano o largo plazo a través de planes de intervención en factores de riesgos psicosociales. Dicha información debe ser de constante monitoreo y de manera anual el empleador tiene la obligación de actualizar y renovar sus planes de intervención.

Decreto 2566 De 2009

Se reconoce legalmente que las condiciones de trabajo estresantes en la empresa son determinantes en la morbilidad de los trabajadores y por lo tanto es importante realizar las medidas preventivas en este campo. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Artículo 42º Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajo con sobrecargas cuantitativas, demasiado trabajo en la relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa,

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad, depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptico severa o colon irritable.

Es necesario reconocer a la luz del presente proyecto de investigación las patologías causadas por estrés en el trabajo, identificando sobrecarga cuantitativa, la relación del trabajo ejecutado y el tiempo que demanda, identificación de tareas que producen estados de ansiedad, y depresión, enfermedades cardiovasculares, establecer su relación de causalidad con la tarea realizada en caso de no encontrarse registrada dicha enfermedad en la tabla de enfermedades profesionales.

Resolución 652 De 2012

Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. El Ministro de Trabajo, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las que le confieren el literal b del artículo 83 de la Ley 9ª de 1979 y el numeral 7 del artículo 6º del Decreto-ley 4108 de 2011. Considerando que en la resolución 2646 del 2008, establece como responsabilidades evaluar, prevenir, intervenir y monitorear los factores de riesgos psicosociales y dentro de esta se adopta la definición de acoso laboral, se hace pertinente a la luz de la presente investigación indagar y conocer si la empresa Portrans SAS cuenta con el comité de convivencia laboral como medida preventiva de acoso laboral para proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que pueden llegar a afectar su salud mental y laboral.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Resolución 1356 De 2012

Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Resolución 1356 de 2012- el Ministerio de Trabajo mediante resolución 652 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. Que el Ministerio considera necesario ampliar el plazo establecido en la citada resolución, con el fin de que las empresas dispongan de más tiempo para realizar los procedimientos internos requeridos para la conformación del Comité de Convivencia Laboral.

Ley 1562 De 2012

Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Se modifica el artículo 13 del Decreto Ley 1295 de 1994, el artículo 22 de la ley 776 de 2012, que sustituyó el artículo 88 del Decreto – ley 1295 de 1994, el numeral 2, literal a), del artículo 91 del Decreto – ley 1295 de 1994 y los artículos 42,43 de la ley 100 de 1993.

Ley 1090 De 2006

Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. De los requisitos para el ejercicio de la profesión de psicólogo. De las funciones públicas del colegio colombiano de psicólogos.

Título 2, Artículo 2, Numeral 5 Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona o a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad.

La presente ley recuerda la importancia de la ética profesional especialmente de los profesionales en psicología, el manejo de la información de los trabajadores que reviste de carácter confidencial.

Decreto 1072 De 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. LIBRO 2, PARTE 2, TÍTULO 4 CAPÍTULO 6 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El presente decreto es indispensable en el desarrollo de la investigación en la medida que es la compilación de todo lo reglamentado en la salud y seguridad en el trabajo, contempla la importancia de la realización de procedimientos que influyen en el desarrollo adecuado de la salud de los trabajadores, la organización y el ordenamiento de sus labores a partir de la identificación de los peligros de origen ergonómico, biomecánicos, químicos entre otros contemplando de igual manera los riesgos psicosociales y a partir de ellos establecer intervenciones que fomenten la vida y trabajos saludables.

Resolución 0312 Del 2019

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG.SST. Los Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de los empleadores y contratantes.

La Resolución es aplicable a la presente investigación ya que contempla la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y los medios de prevención y control frente a los riesgos identificados. Portrans SAS, es una empresa de transporte especial de pasajeros que por su actividad económica se encuentra en la categoría de riesgo IV según el Decreto 1295 de 1994 y establecido en el artículo 2.2.4.3.5. del Decreto 1072 del 2015. El riesgo IV es clasificado como riesgo alto, por lo cual la aplicabilidad del decreto 0312 del 2019 para la presente investigación debe contar con conformación del Copasst, Comité de convivencia Laboral, descripción sociodemográficas y diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores, actividades de medicina del trabajo y de prevención en la salud, estilos de vida y entornos saludables, prevalencia e incidencia de la enfermedad laboral, ausentismo por causa médica, aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores entre otros que son indispensables para la construcción de un plan de intervención en riesgos psicosociales identificados.

Resolución 2404 Del 2019

El Ministerio de Trabajo, en sus facultades legales, adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales, la guía técnica para la Promoción,

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

prevención e intervención de los factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y dicta otras disposiciones.

Es oportuno para la investigación en curso, contar con los resultados obtenidos en la aplicación de la herramienta Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, que ha sido aplicada por la empresa Portrans SAS, en el año 2018, como insumo prioritario para la promoción y prevención de los riesgos psicosociales a través del programa de intervención a desarrollar.

Circular 064 de 2020

El artículo 6 de la Ley 2052 de 25 de agosto de 2020 establece que los trámites deberán realizarse totalmente en línea, por parte de los ciudadanos. En este entendido y considerando la Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial como una herramienta de obligatorio cumplimiento por los empleadores en el marco de las acciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y en observancia de la Resolución 2404 de 2019 con el objeto de identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores, deberá ser aplicada de manera virtual a partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del fondo de Riesgos Laborales el software para la aplicación de la Batería de Instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (*a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c.pdf*, s. f.)

El artículo 9° La Ley 1616 de 2013 establece que las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores. (*a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c.pdf*, s. f.)

6. Marco Metodológico de la investigación

El tipo de diseño metodológico en esta investigación es descriptivo y analítico de enfoque cuantitativo, en donde se establecerán las acciones de mejoramiento requeridas en pro del beneficio de los trabajadores.

6.1 El paradigma

El proyecto corresponde a una investigación cuantitativa, en la cual se tiene en cuenta el enfoque que aborda el tema de los riesgos psicosociales, y a que factores de riesgo están expuestos los trabajadores desde la perspectiva organizacional.

Se busca identificar cuáles son los factores de riesgo intralaboral y extralaboral a los que están expuestos los trabajadores de la empresa Portrans SAS y cómo estos influyen en el rendimiento del trabajo, con el fin de proponer un plan de intervención de aquellos factores de riesgo psicosocial existentes en la organización.

6.2 El Método de investigación

Teniendo en cuenta que el proyecto se basa en la recolección y el análisis de información suministrada por la empresa, y obtenida de la aplicación de la batería de riesgos psicosocial, así como del estudio bibliográfico a causa del tema y sus resultados en Colombia y otros países, el

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

estudio se considera de corte transversal. El diseño del plan de intervención que se sugiere realizar, se aborda en forma longitudinal que trasciende en el tiempo directamente en las variables concernientes al Riesgo Psicosocial, según el análisis de los resultados arrojados por la batería para la evaluación del riesgo psicosocial que se aplicó en el mes de septiembre de 2018 a los trabajadores de la empresa Portrans S.A.S.

6.3 Fases

Las fases que se siguieron en la presente investigación fueron las siguientes:

6.3.1 Fase 1. Se realiza la revisión bibliográfica de estudios relacionados con el tema de los riesgos psicosociales tanto a nivel nacional como internacional.

6.3.2 Fase 2. Diseñar estrategias para que los trabajadores puedan contar con herramientas en el desarrollo de sus actividades laborales, y disminuir los riesgos psicosociales identificados.

6.3.3 Fase 3. Proponer un plan de trabajo para la intervención de los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral.

6.4 Instrumento

Se utilizó como instrumento la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, avalada por el Ministerio de la Protección Social.

6.5 Consentimiento Informado

Se utiliza el consentimiento informado y reserva de la información. La Resolución 2646 de 2008 señala que “la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional”. Como condición obligatoria, la aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la batería debe ir precedida de la firma de un consentimiento informado por parte del trabajador (sea uno o sean varios) que toman parte en la evaluación de factores psicosociales.

6.6 Población

La población total de la investigación la conforman veintiún (21) trabajadores, tanto administrativos como operativos de la empresa Portrans S.A.S., vinculados laboralmente a la empresa Portrans SAS en el 2018.

6.7 Muestra

La muestra poblacional de 21 trabajadores, 16 trabajadores de género masculino en el área operativa (conductores) y 5 trabajadoras de género femenino del área administrativa.

6.8 Criterios de Inclusión

- Trabajadores de la Empresa Portrans SAS
- Trabajadores de las áreas: administrativa y operativa de la organización
- Personal activo con contrato laboral.

6.9 Criterios de Exclusión

- Contratistas
- Personal temporal o para relevos
- Con contrato de prestación de servicios.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

6.10 Instrumentos y técnicas de recolección de datos

Para la recolección de la información se empleó como instrumento, la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, avalada por el Ministerio de la Protección Social y que ha sido estandarizada para la población colombiana.

Los cuestionarios de la batería del Ministerio de la Protección Social, se encuentra conformada por:

- Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador). Consta de 19 ítems.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). Orientado a los trabajadores con personal a cargo y estudios mínimo nivel técnico; es un cuestionario de 123 ítems,
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). Orientado a trabajadores con nivel de educación máximo bachillerato; es un cuestionario de 97 ítems.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. Orientado a todos los trabajadores; cuestionario de 31 ítems.
- Cuestionario para la evaluación del estrés. Orientado a todos los trabajadores; cuestionario de 31 ítems distribuidos en 4 dimensiones: fisiológica, comportamiento social, intelectual y laborales, psicoemocionales como instrumento tendremos en cuenta el informe de aplicación de la batería de

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

riesgo psicosocial que la empresa aplicó en el año 2018, lo anterior debido a que la empresa sufrió cambios organizacionales y la empresa no nos permite aplicar la batería de riesgo psicosocial en este momento.

6.10 Fuentes de Información

En el desarrollo del proyecto se utilizaron fuentes de información secundarias, que proporcionan ya sea una interpretación, comentario análisis o de contenidos o materiales de fuentes primarias o de otras fuentes secundarias.

También se utilizaron fuentes terciarias cuya revisión bibliográfica ayudó a contribuir a la búsqueda de información relevante sobre el tema de los factores de riesgo psicosocial que afecta a los trabajadores de la empresa Portrans, y que ha sido estudiada por otros autores y que nos ayuda a esclarecer el problema de investigación.

6.11 Cronograma

A continuación, se especifica el tiempo del cronograma de investigación por semanas

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Tabla 5

Cronograma del proyecto de investigación

Actividades De la investigación	semanas														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Plan de investigación	x														
Determinación del título	x														
Determinar el problema	x	x													
Describir el problema		x													
Formulación del problema		x													
Determinar los objetivos		x													
Objetivo general y específico															
Realizar justificación y Delimitación				x	x										
Revisión bibliográfica						x	x	x	x						
Estado del arte							x	x	x						
Marco Teórico									x	x	x				
Marco Legal											x	x			
Marco Metodológico											x	x	x	x	
Análisis de la información														x	x
Fuente: Creación propia															

6.11 Técnicas de análisis de recolección de la información

Dentro de las técnicas de recolección de la información de datos se empleó la encuesta para su análisis, se utilizó la información ocupacional se tuvo en cuenta variables de la población

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

como: lugar de trabajo, área de trabajo, tipo de cargo, salario, antigüedad en la empresa, cargo que ocupan, tipo de cargo, departamento al que pertenecen, horario de carga laboral, tipo de salario. La recolección de los datos, información sociodemográfica así como la aplicación de la batería de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y nivel de estrés que afecta a los trabajadores de la empresa Portrans SAS.

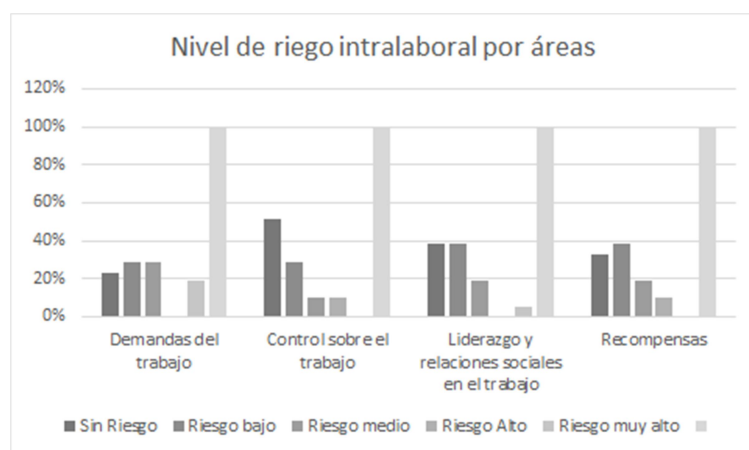
7. Resultados

7.1 Análisis e interpretación de los resultados

A continuación, se presentan los resultados de la medición de las condiciones intralaborales, discriminada por dominios:

Figura 2

Distribución de la población trabajadora de la empresa Portrans SAS.



Fuente: Adaptado de Informe de riesgo psicosocial Portrans SAS septiembre 2018

El informe de resultados del cuestionario intralaboral permite observar una percepción en riesgo alto y muy alto de los trabajadores en las áreas Demandas del trabajo con el 19%, control sobre el trabajo con el 10%, recompensas con el 10% y con liderazgo y

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

relaciones sociales en el trabajo el restante 5% de los trabajadores. Esto es negativo tanto para el trabajador como para la empresa. Para corroborar estos niveles, se analizarán sus correspondientes cuatro dominios y las dimensiones de cada uno, para así poder lograr un mejor diseño del plan de intervención.

Análisis e interpretación de los resultados intralaborales y extralaborales

Con base en el informe de Identificación y Evaluación de condiciones de Riesgo Psicosocial en los trabajadores de la empresa PORTRANS SAS. Aplicada en el mes de septiembre del 2018, la cual contempla la evaluación de los factores de riesgos a través del instrumento batería de riesgo psicosocial avalada por el Ministerio de Protección Social, se obtienen los siguientes resultados.

La aplicación de la batería psicosocial se llevó a cabo en la población del 76% del área operativa (conductores con menos de un año en la empresa) y el 24% que corresponde a cinco cargos en el área administrativa.

El informe contempla información sociodemográfica e información ocupacional de los trabajadores, cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A.) el cual fue dirigido a personal a cargo y con estudios de nivel técnico dentro de la empresa, cuenta con el cuestionario de factores de riesgos psicosociales intralaboral (Forma B) orientado a trabajadores con nivel de educación máximo bachillerato, cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y el cuestionario para la evaluación del estrés orientado a todos los trabajadores.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Resultados del informe intralaboral: son condiciones que tienen que ver con las características del trabajo y la organización del mismo que influye en la salud y el bienestar del trabajador.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Tabla 6

Informe de Resultados Intralaborales Batería Psicosocial

Dominio Demandas de Trabajo	
<u>Dimensión</u>	<u>Resultado</u>
Exigencias de la responsabilidad del cargo	Los niveles de riesgo se perciben como altos muy altos en los trabajadores operativos (conductores) en un 100% frente al 40% en trabajadores administrativos
Carga Mental	La población trabajadora del área administrativa se percibe en alto y muy alto riesgo que señala requerir más esfuerzo de memoria, concentración, información detallada, con el 60% frente al área operativa
Demandas de Jornadas de Trabajo	Tiempo laboral que el trabajador emplea para cumplir su labor teniendo en cuenta sus descansos y pausas activas, el 40% del personal administrativo se percibe en riesgo alto y muy alto con respecto a las demandas del tiempo laboral
Influencia del ambiente laboral sobre el Extralaboral	Exigencia del tiempo utilizado que impacta su vida fuera del trabajo, donde el 25% de los trabajadores operativos se perciben en riesgo alto frente al 20% de los trabajadores administrativos.
Demandas Cuantitativas	Cantidad de trabajo ejecutado frente al tiempo disponible para realizarlo. El 20% de los trabajadores administrativos se perciben en riesgo muy alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	El 38% de los trabajadores del área operativa se perciben en riesgo alto ya que hay exigencia de esfuerzo físico o adaptativo para realizar la tarea asignada
Consistencia del Rol	El 20% de los trabajadores administrativos se perciben en riesgo alto ya que pueden estar sintiendo que las exigencias del trabajo son inconsistentes, no muy claras o van en contra de los principios éticos.
Demandas Emocionales	El área administrativa un 31% se percibe en riesgo medio y el 56% en riesgo bajo.

Fuente: Tomado de Informe de Batería de riesgo psicosocial Portrans 2018

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

A la luz de los datos suministrados por el informe de la aplicación de la batería psicosocial se puede intuir que existen factores de riesgo que afectan la salud de las personas en sus lugares de trabajo, determinando que los trabajadores del área administrativa se perciben en riesgo alto y muy alto riesgo frente a las demandas propias de los cargos. Entendiéndose como demandas de trabajo como las exigencias propias del mismo que se imponen al trabajador siendo estas clasificadas como cargas mentales emocionales, de responsabilidad, el ambiente que se vive en el lugar de trabajo, la misa jornada a la que se es expuesto

De igual manera la actividad mental o la dimensión de demandas de carga mental, permite identificar que la exigencia para el desarrollo de las actividades administrativas en la empresa Portrans, requieren de su personal interpelaciones en procesamiento cognitivo que implica la aplicación de procesos mentales superiores de atención, análisis de la información, utilización de la memoria y la sinapsis para articulación de respuestas apropiadas y justas de acuerdo a la demanda exigida , todo esto no solo requiere de un esfuerzo mental sino también de la administración de los tiempos que se requiere para procesar la información obtenida y solicitada que tiene que ver con la dimensión de la demandas cuantitativas de la actividad realizada.

Sin embargo, en la dimensión de demandas ambientales y de esfuerzo físico, el personal administrativo se percibe en riesgo bajo, frente al personal operativo, las actividades realizadas por este requieren de adaptación a las situaciones debido a la actividad de transporte de material y maquinaria que conlleva estar expuesto a situaciones de esfuerzo y a cambios ambientales y

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

exposición a riesgos físicos como el ruido, iluminación, temperatura. (Guía Técnica General 2015).

En cuanto a la claridad del rol, se puede identificar que los trabajadores del área administrativa perciben un impacto alto y muy alto con respecto a la organización de su trabajo que tiene que ver con las funciones básicas del mismo al percibir que hay inconsistencias en lo solicitado y lo establecido en los objetivos del trabajo, esto determina de igual manera que el trabajador requiere de un esfuerzo adicional para llevar a cabo su tarea y finalmente una afectación a su estado emocional.

Los estados emocionales son definidos en la Guía técnica General 2015, del Ministerio de Trabajo como esa exposición de las emociones que activa el trabajador frente a los requerimientos de su quehacer y como este debe ejercer autocontrol sobre sí mismo para desarrollarlas y de igual manera entender las emociones de otros compañeros de trabajo con la única finalidad de realizar la labor requerida. Por ello es importante prestar atención a situaciones intangibles pero que pueden generar alteraciones en el trabajador afectando de esta manera su productividad.

De tal manera que a luz de los resultados del informe suministrado se hace necesaria la intervención de los riesgos detectados en el dominio Demandas del trabajo.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Tabla 7

*Informe de Resultados Intralaborales Batería Psicosocial***Dominio Control Sobre el Trabajo**

<u>Dimensión</u>	<u>Resultado</u>
Claridad del Rol	Tiene que ver con la suficiente claridad de las tareas asignadas, registrando que el 40% de los trabajadores del área administrativa frente al 6% del área operativa se perciben en riesgo alto y muy alto en esta dimensión
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Tiene que ver con autonomía de toma de decisiones en el puesto de trabajo, donde el 20% de los trabajadores del área administrativa se perciben en riesgo alto, frente al 12% de los trabajadores operativos
Participación y manejo del Cambio	Refiere al proceso de adaptación en el trabajo, donde el 20% de los trabajadores administrativos y el 6% de los operativos se perciben en riesgo Alto
Oportunidades para el uso y Desarrollo de Habilidades y conocimientos	Oportunidad del trabajador de desarrollar sus capacidades. Los trabajadores operativos se perciben en riesgo alto frente a los trabajadores administrativos que se encontraron en riesgo bajo.
Capacitación	Oportunidad de fortalecer conocimientos: esta dimensión no presenta alteraciones reflejadas en percepciones de los trabajadores

Fuente: Tomada del Informe de resultados de la aplicación de la batería de riesgo

Psicosocial a los trabajadores de la Empresa Portrans 2018

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

De acuerdo a la información suministrada y desde la dimensión claridad del rol que tiene que ver con especificaciones dadas por la empresa de cómo se debe desempeñar el trabajador, cuales son los resultados que se esperan de él, que impactó debe tener su labor frente a los resultados globales de la empresa, se puede identificar que el 40% de los trabajadores del área administrativa se perciben en riesgo muy alto, situación que deja ver la necesidad de llevar a cabo intervención que garantice que el trabajador reciba una información clara y suficiente sobre los objetivos, funciones, margen de autonomía y su impacto en el ejercicio de su desempeño laboral.

La dimensión de autonomía y control sobre el trabajo, refiere a la posibilidad que se le otorga al trabajador al tomar sus propias decisiones frente a la organización de sus actividades en cuanto a la cantidad, forma de trabajar, jornadas de descanso, donde los trabajadores del área administrativa se perciben en riesgo alto y los trabajadores operativos en riesgo muy alto, resultado que deja ver la necesidad de trabajar junto con la organización en establecimiento de tiempos laborales con la posibilidad de que el trabajador pueda tener un margen de decisión en aspectos como el orden de realización de las actividades, el tiempo para emplear en ellas y los tiempos de descanso.

En cuanto a la dimensión Participación y manejo del cambio, la empresa debe orientar a sus colaboradores para el afrontamiento al cambio que pueda facilitar su adaptación, en esta dimensión el trabajador del área administrativa se percibe en riesgo alto donde se debe abordar espacios para facilitar la información del cambio y escuchar aportes u opiniones del mismo frente a esos cambios. El cambio es un conjunto de mecanismos que utiliza la organización y van

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

orientados a facilitar alternativas de afrontamiento que permita incrementar la capacidad de adaptación del trabajador a esa nueva transformación laboral (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010)

Las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos del trabajador refieren a esa oportunidad que le puede brindar el trabajo al individuo de ampliar sus conocimientos, en cuanto a los resultados de la aplicación de la batería psicosocial el 25% de los trabajadores del área operativa (conductores) perciben en riesgo alto esta dimensión al divisar que su labor impide adquirir o ampliar sus conocimientos, en cuanto al área administrativa se percibe en riesgo bajo.

Los espacios de capacitación, están diseñados para orientar a los trabajadores con el fin de fortalecer el desarrollo de sus conocimientos y habilidades, en esta dimensión los trabajadores de la empresa Portrans no presentan alteraciones reflejadas en la percepción de los mismos.

Es necesario llevar a cabo un plan de intervención que permita a la empresa Portrans SAS brindar a sus colaboradores herramientas que apoyen el fortalecimiento del dominio de control sobre el trabajo como planes de formación, mecanismos de comunicación, participación activa y efectiva sobre los cambios generados en la empresa, descubrimiento de habilidades y destrezas individuales que permitan al trabajador la construcción de nuevos conocimientos, entre otras.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Tabla 8

Informe de Resultados Intralaborales Batería Psicosocial

Dominio Recompensas	
<u>Dimensión</u>	<u>Resultado</u>
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realizan	Sentido de autorrealización que se siente por desarrollar un trabajo. Se evidencia riesgo alto en un 40% en trabajadores del área administrativa y un 19% trabajadores operativos (conductores)
Reconocimiento y compensación	Reconocimiento que otorga la organización al trabajador por su labor. El 19% de los trabajadores administrativos y el 13% operativos se perciben en riesgo alto.

Fuente: Tomada del Informe de resultados de la aplicación de la batería de riesgo Psicosocial a los trabajadores de la Empresa Portrans 2018

Las recompensas hacen referencia a ese tipo de orgullo que se despierta en las emociones de los trabajadores cuando se sienten satisfechos con la actividad que se está realizando, desde el Ministerio de Trabajo (2010), las recompensas hacen mención a esa percepción de estabilidad laboral que observa y vivencia el trabajador, así como el sentimiento de autorrealización que logra al realizar su trabajo.

El resultado de la dimensión Recompensas, debe ser abordada en la media que el 40% de los trabajadores del área administrativa se perciben en riesgo alto, ya que se puede intuir que el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe, o porque se

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

percibe inestabilidad laboral, o por el tipo de contratación o tal vez porque el trabajador no se identifica con la tarea que está realizando.

En cuanto al reconocimiento y compensación en la empresa se reporta con el 13% de los trabajadores del área operativa se perciben el riesgo alto, esto es probable que haga parte del reconocimiento por parte del trabajador en cuanto a la remuneración recibida con relación al esfuerzo o cumplimiento en su labor. Es pertinente revisar los modelos de retroalimentación por parte de la empresa, fomento de actividades que contribuyan al trabajador, prestar asistencia fomentando actividades educativas, deportivas, culturales recreativas que contribuyan al sentimiento de sentirse reconocido.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Tabla 9

Informe de Resultados Intralaborales Batería Psicosocial

Dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	
<u>Dimensión</u>	<u>Resultado</u>
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Interacción social de los trabajadores con superiores jerárquicos. El 20% de los trabajadores administrativos se perciben en riesgo alto frente al dominio.
Características del liderazgo	Atributos de los jefes y su manejo en la asignación de labores. El 20% de los trabajadores del área administrativa se perciben en riesgo alto.
Retroalimentación del desempeño	Identificación de debilidades y fortalezas en la labor desempeñada. Los trabajadores del área administrativa y trabajadores operativos se perciben en 20% de riesgo alto.
Relaciones sociales en el trabajo	Trabajo en equipo, interacciones, cohesión. El 20% de los trabajadores administrativos y el 6% de los trabajadores operativos se perciben en riesgo alto
Relación con los colaboradores (subordinados)	Solución de conflictos y participación. En esta dimensión no se evidencia alteraciones significativas, el 40% de los trabajadores administrativos se identifican con riesgo medio

Fuente: Tomada del Informe de resultados de la aplicación de la batería de riesgo Psicosocial a los trabajadores de la Empresa Portrans 2018

El liderazgo según el Ministerio de protección social, 2010 hace referencia a los atributos de las gestiones de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, como se resuelven los conflictos, cómo se incentiva la participación del trabajador, la interacción y la comunicación que se tiene en torno al trabajo. En esta dimensión se perciben el 20% de los trabajadores del área administrativa en riesgo muy alto que se puede presentarse ya sea por falta

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

de retroalimentación, baja aceptación del trabajo en equipo, ante esto es pertinente llevar acciones de promoción e intervención que busquen fortalecer el rol de los jefes en la prevención y el manejo del estrés, y se procure la participación efectiva en los grupos de trabajo entre otras (Guía Técnica general riesgo psicosocial 2010)

De otra parte, la retroalimentación del desempeño es fundamental para el desarrollo de una actividad laboral, es fundamental para orientar la manera en que se realiza una acción, haciendo parte de esto la identificación de fortalezas y debilidades y se toman decisiones para mejorar los procesos. En la empresa Portrans, se encuentra que el 20% de los trabajadores del área administrativa se encuentran en riesgo alto porque se percibe que no hay una retroalimentación de su desempeño o quizá es inconsistente o no hay claridad frente al desarrollo de la actividad.

La dimensión de relaciones sociales en el trabajo se percibe en el área administrativa con un 20% con riesgo alto, donde se puede inferir que hace falta fortalecer las relaciones interpersonales en el trabajo o porque se ha identificado trato irrespetuoso, o por la mera falta de confianza entre compañeros que generan un ambiente deficiente de relaciones, es conveniente precisar acciones que permitan la cohesión e integración del grupo, trabajo en equipo.

Desde la relación con los colaboradores se debe comprender que se trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, el resultado de los mismos, la forma como se resuelven los conflictos, cómo se comunica con los superiores entre otros, de tal manera que analizando el resultado de la aplicación de la batería psicosocial en esta dimensión el 40% de los trabajadores administrativos se perciben en riesgo medio que debe ser

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

abordado para que no se convierta en un riesgo alto. Las actividades que pueden contribuir al mejoramiento de este indicador pueden ser la inclusión del trabajador en la consecución de resultados, saber cómo se está frente a la actividad propuesta y como se puede mejorar, también se puede abordar técnicas que contribuyan al conocimiento de la resolución de conflictos, fomentar la participación del trabajador en diferentes espacios como el COPASS, diferentes comités de la empresa y fortalecer los lazos de comunicación.

Resultados del informe extralaboral: las condiciones extralaborales según el Ministerio de Trabajo (2010) abordan aspectos con respecto al entorno familiar, social y económico del trabajador teniendo en cuenta condiciones del lugar de la habitación, que de una u otra manera pueden ser influyentes significativos en la salud y el goce efectivo del trabajo.

En el abordaje extralaboral se tienen en cuenta dimensiones como la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, la situación económica del grupo familiar, el desplazamiento de vivienda al trabajo y vivienda, la comunicación y relaciones interpersonales, los tiempos fuera del trabajo, las relaciones familiares, características del entorno de la vivienda y el entorno extralaboral.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Tabla 10

Resultados del informe extralaboral

Resultados Extralaborales	
<u>Dimensión</u>	<u>Resultado</u>
Influencia del entorno extralaboral sobre El trabajo	Exigencias en el rol familiar, laboral y personal. El 52% de la población trabajadora se percibe en riesgo alto y muy alto.
Situación económica del grupo familiar	Atención de gastos básicos en el hogar, el 24% de la población se ve afectada registrando riesgo alto o muy alto frente al 75% que indica riesgo bajo – medio.
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Facilidad de acceso a transporte. El 24% percibe un riesgo alto en esta dimensión.
Comunicación y relaciones interpersonales	Relación con allegados y amigos. El 19% de la población trabajadora se percibe en riesgo alto
Tiempo fuera de trabajo	Tiempos de descanso, compartir. En esta dimensión no se registra 72% de la población en riesgo bajo.
Relaciones familiares	El individuo y su núcleo familiar. El 10% se percibe en riesgo alto.
Características de la vivienda y su entorno	infraestructura, ubicación de la vivienda. Registra el 5% en riesgo alto frente al 76% <u>sin riesgo o riesgo bajo</u>

Fuente: Información de la aplicación de la batería Psicosocial

La exigencia de las relaciones familiares y personales sin duda alguna se convierten en un factor que actúa en el desarrollo laboral del trabajador. El rol que desempeña en el entorno familiar y las relaciones sociales influyen en el desempeño laboral, es por esto que reviste de gran importancia conocer la atribución que el individuo da a cada una de ellas para ayudar a

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

construir conjuntamente prácticas que permitan una adecuada interacción entre el entorno intralaboral y extralaboral del este.

Los resultados de la dimensión influencia del entorno extralaboral en el trabajo registró un 52% de la población percibiendo en riesgo alto y muy alto, considerando que se presentan situaciones personales ya sea a nivel familiar o con otras personas en el trabajo que están afectando su esfera extralaboral y que retumba en su dimensión intralaboral. Es necesario prestar atención y promover acciones que permitan espacios de conciliación y mejoramiento de las condiciones psicosociales de trabajo (Ministerio de protección social,2010).

Sin duda alguna la situación económica ha sido un factor importante en la vida de las personas, y se trata de la disponibilidad de medios económicos con los cuales cuenta un trabajador para suplir sus necesidades y a nivel familiar suplir los gastos básicos de esta. En la población trabajadora de Portrans SAS se puede identificar que esta dimensión no reviste de mayor incidencia, sin embargo, el 24% de la población se percibe en un riesgo alto o muy alto con respecto a su economía. Desde el que hacer de la empresa esta dimensión se fortalece en la medida que el trabajador cuenta con asistencia en salud y seguridad en el trabajo, afiliaciones al sistema de seguridad social, afiliaciones a cajas de compensación que de una u otra manera garantizan su protección económica.

En cuanto al desplazamiento del trabajador desde su vivienda al trabajo y del trabajo a su vivienda, solo el 24% de la población ha indicado que se encuentra en un riesgo alto, frente 76% que se identifica en riesgo medio o sin riesgo, sin embargo, la empresa puede llegar a incluir en

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

su plan de intervención el cumplimiento de sus aportes en seguridad social, auxilios de transporte entre otros.

Una de las características que identifican a los seres humanos es su dimensión de comunicación y relaciones interpersonales, compartir con amigos, mantener una red social activa, y optimizar las competencias de las relaciones sociales y de comunicación se pueden convertir en factores positivos para enfrentar posibles problemas de comunicación en el entorno social que de una u otra manera afecta su desarrollo intralaboral, en esta dimensión el 19% de los trabajadores se identifican con problemas de comunicación que pueden llegar a ser causados en su entorno social o entorno intralaboral con compañeros de trabajo.

El tiempo fuera del trabajo, se convierte en un espacio decisivo para la oxigenación de las actividades diarias laborales, como el descanso, el compartir con familiares, asistencia a grupos de estudio, departir con amigos, espacio de recreación y ocio, permitirán que el 10% de los trabajadores registrados con riesgo alto puedan atender asuntos personales extralaborales sin afectación en cotidianidad laboral.

La dimensión de las relaciones familiares en la población trabajadora de Portrans, indica que el 10% se percibe en riesgo alto, frente al 90% que se identifican sin riesgo o riesgo bajo. Estos riesgos pueden ser atendidos desde el impulso de actividades que lleven al compartir con la familia como la celebración del día de la familia.

En la población trabajadora de la empresa se registra el 5% en percepción de riesgo alto, que puede indicar que el trabajador no cuenta con un lugar favorable para descansar, o la

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

ubicación de su vivienda no cuenta con vías aceptables de tránsito o el lugar donde vive lo percibe como inseguro. Ante esto la empresa puede contribuir al manejo de la dimensión de las características de la vivienda proporcionando información sobre finanzas, servicios de las cajas de compensación, entre otros.

Análisis e Interpretación de Los Resultados de Niveles de Estrés

El estrés laboral puede manifestarse en diversas formas como irritación, depresión, dolor de cabeza, dolor constante en el cuello, agotamiento, sensación de fatiga y constante cansancio, que desde luego van atados a condiciones desfavorables en el descanso, en las relaciones interpersonales tanto en el trabajo como en la vida familiar y redes sociales, que pueden conducir a una motivación baja en el ámbito intralaboral considerándose como un determinante para renuncias injustificadas, permisos constantes o en el peor de los casos generando accidentes y enfermedades laborales.

Tabla 11

Resultados Nivel de Estrés

Resultados de niveles de estrés	
Nivel del riesgo	Resultado %
Riesgo muy alto	10%
Riesgo Alto	10%
Riesgo Medio	19%
Riesgo bajo	29%
Riesgo Muy Bajo	33%

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

El 62% de la población trabajadora se percibe en riesgo bajo y muy bajo, indicando que no existen inconvenientes en cuanto a estrés. Sin embargo, es importante resaltar que el 19% de los trabajadores se perciben en riesgo medio los cuales deben ser atendidos para no sumar al 19% que se registra en riesgo alto y muy alto, indicando de esta manera la importancia de generar acciones de intervención que permitan controlar o en su defecto mitigar las consecuencias que pueden repercutir en la salud de los trabajadores y por consiguiente en los resultados productivos de la empresa.

Algunas de las acciones de promoción e intervención propuesta en la guía técnica general del Ministerio de Protección social (2010) indican que se pueden generar espacios que fomenten estilos de vida saludables, mejoramiento participativo de los trabajadores, fortalecer el rol de los jefes en temas preventivos, promover la salud mental, atención primaria en crisis, rutas de emergencia y atención en salud, manejo de la resiliencia en el trabajo, entre otros.

El informe de la batería psicosocial, cuantifica los síntomas asociados al estrés, los cuales se pueden ver en la siguiente tabla:

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Figura 3

Cuantificación de los síntomas asociados al estrés.

Dominios	Dimensiones	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Síntomas fisiológicos	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular	5%	5%	86%	5%
	problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon	0%	0%	33%	67%
	problemas respiratorios	0%	0%	19%	81%
	dolor de cabeza	5%	14%	57%	24%
	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche	5%	0%	24%	71%
	palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos	0%	0%	0%	100%
	cambios fuertes del apetito	0%	0%	48%	52%
	Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez)	0%	0%	10%	90%
Síntomas de comportamiento social	Dificultad en las relaciones familiares	0%	0%	38%	62%
	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades	0%	0%	10%	90%
	Dificultad en las relaciones con otras personas	0%	0%	19%	81%
	Sensación de aislamiento o desinterés	0%	0%	19%	81%
Síntomas laborales e intelectuales	Sentimiento de sobrecarga de trabajo	0%	5%	33%	62%
	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes	0%	0%	38%	62%
	aumento en el número de accidentes de trabajo	0%	0%	5%	95%
	Sentimientos de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida	0%	0%	29%	71%
	Cansancio, tedio o desgano	0%	0%	52%	48%
	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad	0%	0%	33%	67%
	deseo de no asistir al trabajo	0%	0%	24%	76%
	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace	0%	0%	10%	90%
	Dificultad para tomar decisiones	0%	5%	14%	81%
Síntomas psicoemocionales	Deseo de cambiar de empleo	5%	0%	29%	67%
	Sentimientos de soledad y miedo	0%	0%	24%	76%
	Sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos	0%	0%	24%	76%
	Sentimientos de angustia, preocupación o tristeza	0%	0%	48%	52%
	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios	0%	0%	0%	100%
	Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada"	0%	0%	10%	90%
	Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo	0%	5%	38%	57%
	Sentimiento de que está perdiendo la razón	0%	0%	0%	100%
	Comportamientos rígidos obstinación o terquedad	0%	0%	33%	67%
Síntomas psicoemocionales	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida	0%	0%	24%	76%

Fuente: Tomada del informe de la aplicación de la batería psicosocial Portrans SAS 2018.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Podemos determinar que los síntomas relevantes asociados al estrés en los trabajadores se concentran en:

Síntomas fisiológicos como el dolor de cuello o tensión muscular, dolor de cabeza, trastornos de sueño.

Síntomas laborales e intelectuales como la sensación de sobrecarga de trabajo y dificultad para tomar decisiones

Síntomas psicoemocionales que los lleva al consumo del café, cigarrillo o bebidas alcohólicas.

Resultados de Prevalencia de la Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial.

La prevalencia permite conocer el grado de exposición con respecto a los trabajadores expuestos indicando si se encuentran en riesgo alto, muy alto, es decir en una exposición desfavorable para la salud del mismo, o en una exposición intermedia que registre que se encuentra en un riesgo medio o el más favorable para la salud de la población cuando se encuentra en un riesgo bajo o sin riesgo.

De acuerdo a los datos suministrados en la aplicación de la batería psicosocial podemos determinar la prevalencia de la exposición a factores de riesgo psicosocial de la siguiente manera:

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Tabla 12

Resultados de Prevalencia de la Exposición a Factores Psicosociales

Prevalencia de la exposición a Factores de Riesgo			
Resultados Intralaboral Área Administrativa	Riesgo muy alto General 5% Total Área 20%	Riesgo medio General 5% Total Área 20%	Riesgo bajo General 15% Total Área 60%
Intralaboral Área Operativa	General 14% Total Área 19%	General 14% Total Área 19%	General 47% Total Área 62%
Extralaboral	19%	19%	62%
Estrés	20%	19%	61%

Fuente: De acuerdo a los datos suministrados por la aplicación de la batería psicosocial podemos determinar el panorama de riesgos psicosociales de la empresa.

Tabla 13

Características de la población Trabajadora

Características de la Población Trabajadora			
Área de Trabajo	No. De personas	Tiempo de exposición	Grupo de riesgo
Administrativa	5	8	Riesgo Psicosocial
Operativa	16	8	Riesgo Psicosocial

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Tabla 14

Evaluación Por Dominios

Constructo Intralaboral Personal Administrativo		
<u>Ítem</u>		<u>Riesgo</u>
Demandas de trabajo		Riesgo bajo
Control		Riesgo bajo
Liderazgo		Riesgo bajo
Recompensas		Riesgo bajo
Puntaje Total		Sin Riesgo
Constructo Intralaboral Personal Operativo		
<u>Ítem</u>		<u>Riesgo</u>
Demandas de trabajo		Riesgo bajo
Control		Riesgo bajo
Liderazgo		Riesgo bajo
Recompensas		Riesgo bajo
Puntaje Total		Sin Riesgo

Fuente: Resultado de la aplicación de la batería psicosocial

En cuanto a la ponderación del constructo extralaborales podemos obtener los siguientes resultados.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Tabla 15

Criterios de Evaluación Extra laboral

Constructo Extralaboral Area Administrativa		
<u>Dimensión</u>	<u>Riesgo identificado</u>	<u>Resultado</u>
Tiempo fuera del trabajo	Sin riesgo	
Relaciones familiares	Sin riesgo	
Comunicación y relaciones interpersonales	Sin riesgo	
Situación económica del grupo familiar	Muy Alto	
Características de la Vivienda	Sin riesgo	
Influencia del entorno extralaboral	Muy alto	
Desplazamiento	Sin riesgo	
Puntaje total Extralaboral		SIN RIESGO
Constructo Extralaboral área operativa		
Tiempo fuera del trabajo	Sin riesgo	
Relaciones familiares	Sin riesgo	
Comunicación y relaciones interpersonales	Sin riesgo	
Situación económica del grupo familiar	Sin riesgo	
Características de la Vivienda	Sin riesgo	
Influencia del entorno extralaboral	Muy alto	
Desplazamiento	Riesgo medio	
Puntaje total extralaboral		SIN RIESGO

Fuente: Resultado aplicación de la Batería psicosocial

En cuanto a las condiciones individuales de la población trabajadora se puede concluir los siguientes resultados.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Tabla 16

Criterios de Evaluación del Estrés

Estrés		
<u>Área</u>	<u>Riesgo identificado</u>	<u>Total</u>
Administrativa Operativa	MUY ALTO Muy bajo	
<u>Puntaje total del riesgo</u>		MUY ALTO

7.2 Plan de intervención

De acuerdo con el Panorama de Factores de Riesgo psicosocial, de la figura anterior se hace la propuesta del plan de intervención de los factores cuyo puntaje según los resultados de la investigación puntuaron de medio a alto y muy alto.

7.2.1 Objetivo

El objetivo de este plan de intervención, es presentarle a la empresa Portrans SAS, los ítems básicos para implementar las estrategias y acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores y además fomentar la promoción de la salud, así como prevenir cualquier efecto que pueda causar efectos adversos en los trabajadores de la empresa.

7.2.2 Objetivos específicos

- Desarrollar acciones para que la organización intervenga e incorpore mejoras en los factores que puntuaron medio alto y muy alto de acuerdo con los resultados mencionados en el capítulo anterior.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTTRANS

- Desarrollar en los trabajadores de la empresa Portrans SAS habilidades que les permitan identificar señales de estrés, fatiga, demandas en el trabajo y otros aspectos, para que ellos mismos asuman comportamientos tendientes a prevención y control.

7.2.3 Alcance

Este plan de intervención está encaminado a los trabajadores tanto administrativos como operativos de la empresa Portrans SAS, que de acuerdo con la caracterización realizada muestran un nivel mayor de impacto en las dimensiones extralaborales, intralaboral y condiciones individuales de Estrés, entre estos son: demandas del trabajo, situación económica del grupo familiar, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento y Estrés.

Cabe señalar que para que el plan de intervención tenga éxito se debe contar con la participación activa de los trabajadores, así como con el compromiso de la gerencia para lograr la transformación del entorno de trabajo en el aspecto psicosocial.

7.2.4 Estrategia de intervención

La estrategia del Plan de Intervención está basada en el Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos del entorno laboral, 2015, bajo el ciclo PHVA, Planear, hacer, verificar y actuar, se muestra en el capítulo de Anexos A. Plan de intervención riesgo psicosocial Intralaboral - extralaboral, y ver Anexo B. Plan de intervención de estrés.

7.3 Discusión

Teniendo en cuenta los resultados presentados anteriormente, así como nuestro objetivo general y los objetivos específicos de esta investigación, junto con el marco teórico y las investigaciones revisadas, cabe señalar que el objetivo general de esta investigación se centra en

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

diseñar el plan de intervención para fortalecer el programa de prevención de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de la empresa Portrans SAS.

La salud de los trabajadores, compete a un estado integral movido por circunstancias de seguridad física, mental y social en la que transitan los trabajadores diariamente en sus lugares de trabajo. Abordar el tema de riesgos psicosociales es tan solo una parte de ese conglomerado que envuelve la salud del trabajador y que reviste importancia en la medida que él mismo aporta para su bienestar y las organizaciones aplican para alcanzarla.

Considerar con importancia los conocimientos, emociones, actitudes y comportamientos entre otros aspectos en el trabajador ayuda a percibir el grado de satisfacción laboral y por ende su bienestar en el trabajo. Conocer la dimensión psicosocial del trabajador permite activar acciones preventivas primarias que es el objetivo de la presente investigación a partir de la propuesta de un plan considerando el tiempo transcurrido desde la aplicación de la batería psicosocial en el año 2018 y la no intervención de los riesgos identificados en el presente.

Los resultados de la aplicación de la batería psicosocial, independiente del personal actual de la empresa deja entrevisto la necesidad de mantener una interacción con el trabajador, conocer su medio ambiente, su grado de satisfacción, su percepción frente a los dominios sobre su trabajo, facilitar los procesos de cambio, el manejo del estrés, realizar ajustes a las tareas, fortalecer el rol en el trabajo, sus relaciones extralaborales, esto se transforma en una herramienta para la empresa y en determinado momento también pueden estar atentos a los elementos externos que afectan a sus trabajadores y cuya presencia o ausencia de herramientas para

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

afrontarlos se pueden convertir en aliados para alcanzar el equilibrio de sus equipos de trabajo y a corto plazo mejorar la productividad colectiva de la organización.

Es importante revisar la influencia extralaboral sobre el trabajo, que está sucediendo fuera del ámbito interno que afecta al desarrollo del trabajador , porque se incrementan las ausencias injustificadas o las permanencias sin retribución, esto es una señal para activar las acciones preventivas en riesgos psicosociales.

El instrumento para abordar la identificación de los riesgo psicosociales en Colombia a partir del año 2010, es la batería de riesgos psicosociales avalada por el Ministerio de Protección Social en conjunto con los factores psicosociales señalados en la Resolución 2646 del 2008, aun así la mayoría de las empresas no adoptan políticas y recursos para llevar a cabo programas de prevención y promoción como medida primaria sino centran sus esfuerzos en acciones preventivas secundarias actuando sobre lo ya sucedido.

Esta investigación reitera la importancia de atender de manera preventiva la salud de los trabajadores y comprender la relación existente entre un trabajador saludable y las ventajas competitivas que adquieren las empresas cuando son atendidos sus trabajadores.

8. Análisis financiero

De acuerdo a las actividades a realizar se definen los canales o medios de recolección, con el propósito de presentar la propuesta que permita cumplir con los objetivos planteados, y proponer cómo intervenir, mediante el diseño del plan de prevención de los factores de riesgo psicosocial para los trabajadores de la empresa Portrans S.A.S.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

La toma de muestras, entrevistas y socializaciones se realizaron en las instalaciones de la compañía, con un aforo máximo de 5 trabajadores en periodos de 30 minutos, adicional se realizó el seguimiento e intervención a los casos blancos (en los que se refiere a aquellas personas las cuales después de haber aplicado la batería de riesgo psicosocial requieren remisión a la EPS) por el medio de tecnología de su escogencia y serán direccionados a la EPS correspondiente.

8.1 Consideraciones éticas

El objetivo de la elaboración de la investigación es identificar los factores de riesgos psicosociales presentes en los trabajadores de la empresa Portrans S.A.S. para mitigarlos con el plan de intervención propuesto para tal fin.

De otra parte, en consideración del proyecto se encuentra bajo protección de los derechos de los trabajadores, como el tratamiento de datos personales y garantías de privacidad, manteniendo la información de manera confidencial entre investigadores – empresa,

En cuanto al valor de la investigación se busca informar, capacitar y dar a conocer a los trabajadores las herramientas necesarias para minimizar la afectación de la integridad en los trabajadores y respetar las decisiones que se presenten con los mismos.

Según la Resolución 2646 del 2008, la evaluación de factores psicosociales debe ser realizada por un profesional en psicología con posgrado en salud ocupacional o salud y seguridad en el trabajo cuya licencia esté vigente para la prestación del servicio. La vigencia de la licencia del profesional tiene un lapso de 10 años.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

8.2 Costos

El diagnóstico, evaluación, aplicación de la batería de riesgos psicosociales como principal herramienta para la gestión de los factores de riesgo psicosociales, presupuestado para una planta laboral de 21 personas es de cuatro millones cuatrocientos treinta y ocho mil setecientos pesos moneda corriente (\$4.438.700)

Tabla 17

Proyección del presupuesto de equipamiento.

Proyección del presupuesto Equipamiento	
<u>Ítem</u>	<u>Origen del presupuesto</u>
Equipo de proyecto	El equipo de trabajo está compuesto por profesionales en las áreas de psicología, derecho laboral y asistentes técnicos en el manejo de la información.
Equipamiento tecnológico	Disponibilidad de computadores, impresoras, video bean, los cuales serán suministrado por la empresa.
Equipamiento de Oficina	Se tendrán los recursos necesarios para elementos de papelería, impresiones, esferos, tinta para impresoras.
Socialización plan de intervención	Los recursos que sean necesarios para contar con este espacio
Transporte del equipo del proyecto	Los recursos que sean necesarios

Fuente: Elaboración propia información

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Tabla 18

Presupuesto proyectado

Presupuesto Proyectado		
<u>Item</u>	<u>Detalle</u>	<u>Valor</u>
Visita a la empresa	Revisión documental correspondiente a Riesgos Psicosociales	\$30.000
Análisis de la información	Honorarios de un profesional y una auxiliar	\$1.200.000
Diseño del Plan de Intervención	Honorarios profesionales para el diseño	\$2.000.000
Prestación y exposición de resultado	Honorarios de profesionales incluye desplazamientos	\$500.000
Subtotal del ejercicio		\$3.730.000
Impuesto (19%)		\$708.000
Total		\$4.438.700

Fuente: Elaboración propia.

8.2.1 Costo beneficio

El diseño del Plan de Intervención en riesgos psicosociales para la empresa Portrans S.A.S aporta de manera significativa a la empresa y sus colaboradores frente al cumplimiento de La Ley, además de responder a las necesidades psicosociales propuestas en las actividades programadas, así como al sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, puesto que las actividades propuestas contribuyen no sólo al cumplimiento de la política integral de HSEQ, sino

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

que además mejoran la salud, el bienestar, la calidad de vida y la satisfacción de los trabajadores. .

El diseño del plan contribuye de manera significativa a los próximos resultados que arroje la aplicación del instrumento de batería psicosocial como un insumo para la construcción de futuras intervenciones, esto debido a que la última aplicación de la batería psicosocial se llevó a cabo en el mes de septiembre del año 2018.

Las actividades programadas en el plan de intervención pueden fortalecer las medidas de intervención programadas en los diferentes programas de seguridad y salud en el trabajo de la empresa ya que se complementan por ser un programa transversal.

De igual manera contribuye como insumo para la construcción de protocolos, programas de prevención epidemiológica, actividades de bienestar laboral que de manera transversal contribuirá a la salud del trabajador y las relaciones interpersonales.

En cuanto a proyecciones presupuestales dentro del sistema de salud y seguridad en el trabajo pueden ser proyectadas actividades en el plan de trabajo en salud y seguridad, el plan de capacitación y formación, evaluación de los riesgos actualmente identificados y actualización de la matriz de identificación de peligros , valoración y control del riesgo.

8.3 Implicaciones legales

En la Resolución 2404 de 2019 se refiere en su Artículo 7. Sanciones.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

“El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución será sancionado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado parcialmente por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995 y el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, en armonía con el Capítulo 11 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. La investigación administrativa y la sanción serán de competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los términos del mencionado artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, sin perjuicio del poder preferente de que trata el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012.”

Dichas sanciones se describen en la Ley 1562 del 1 de julio de 2012 Artículo 13.

“El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a, la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales. ”

“ En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de los Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la Ley 1438 de 2011 en el tema de sanciones.”

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

“ En caso de reincidencia por incumplimiento de los correctivos de promoción y prevención formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo una vez verificadas las circunstancias, se podrá ordenar la suspensión de actividades o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando siempre el debido proceso”

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1 Conclusiones

Con la presente investigación se cumple el objetivo de proporcionar una herramienta para que la empresa consolide y ponga en práctica el plan de intervención respecto de la identificación de riesgos psicosociales de aquí en adelante, ya que dicho plan permite ser insumo para intervenciones futuras y se convierte en un punto de partida para enriquecer el Sistema Integrado de Gestión.

Dar atención de manera prioritaria a los riesgos psicosociales identificados permitirá a la organización prever situaciones que pueden afectar la salud no solo física sino mental de sus equipos de trabajo.

El método cuantitativo abordado en la investigación permitió abordar el diseño de intervención a partir del conocimiento porcentual de los riesgos identificados en el informe permitiendo de esta manera priorizar aquellos de mayor calificación del riesgo entre alto, muy alto y medio y establecer medidas de intervención. Sin embargo una de las limitantes que se generan en el trayecto de la investigación tiene que ver con la situación actual de Pandemia declarada por el gobierno Nacional a causas de la presencia de Coronavirus en el país y que ha raíz de esta situación se gestaron cambios administrativos en la empresa que no permitió acceder

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

con facilidad a las fuentes de información; sin embargo se puede consolidar el concepto de la importancia de llevar a cabo intervenciones en el área psicosocial no solo porque que reviste de incumplimientos legales y consecuencias sino también por su importancia dentro de un ambiente de trabajo amigable que permita al trabajador desarrollar sus destrezas, contribuir con el crecimiento organizacional y que esto repercuta en su vida extralaboral e individual.

El nivel de estrés en el trabajo fue identificado como el riesgo de mayor impacto en el personal, por lo que debe ser tenido en cuenta para que se cree una impresión positiva en la aplicación del plan de intervención.

El desarrollo de la investigación se enfoca en generar espacios colaborativos con el personal actual de la empresa, incentivando en el cumplimiento de las actividades de intervención no solo por el mero concepto legal que reviste, sino por ser un instrumento creado para velar por la salud del trabajador, entendiéndose por salud, no solo el aspecto físico sino también el aspecto mental y emocional, permitiendo de igual manera abordar situaciones actuales que dejan ver la necesidad de llevar a cabo una nueva aplicación de la batería psicosocial y a partir de ella abordar temas que preocupan actualmente a los trabajadores como el trabajo en casa, las relaciones intralaborales a partir de la nuevas medidas en el tema de salud, el bienestar familiar y su influencia en el actividades laborales.

La empresa ha tomado con gran acogida el ejercicio pedagógico llevado a cabo el cual partió del desconocimiento de la aplicación de la batería de identificación de riesgos psicosociales considerados estos muy difíciles de identificar y de abordar dentro de la empresa, sin embargo al final del ejercicio se deja la inquietud de la aplicación del mismo y la realización de las actividades propuestas.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Por otra parte, las intervenciones propuestas en el plan de intervención de los factores de riesgo teniendo en cuenta las dimensiones intralaboral, extralaboral y estrés, permiten que la empresa pueda abordar fácilmente y lo haga de manera metodológica la solución de los factores psicosociales que afectan a los trabajadores de la empresa Portrans SAS y que puntuaron más alto. Uno de ellos es que en este caso el estrés fue uno de los factores que puntuó muy alto tanto en los trabajadores administrativos como operativos, para lo cual se propone que la organización lleve a cabo estrategias de cambio de comportamiento, desarrollo de metodologías que permitan desarrollar en los trabajadores las habilidades necesarias para afrontar el estrés o que ayuden a bajar los niveles de estrés en el trabajo. Por otra parte también se concientice y se empodere a la alta gerencia para que sean ellos quienes de primera mano adopten comportamientos que permitan valorar el trabajo de los colaboradores y se comprometa a no ser generadores de estrés, sino al contrario generen confianza y retroalimentación positiva a sus trabajadores.

Frente al impacto de la solución plasmada en el plan de intervención, es de fácil aplicación en el contexto organizacional, debido a que en cada uno de los factores se propuso un plan de intervención a pesar de que algunos ítems no requieren ser intervenidos.

Por otra parte, vemos como en los estudios realizados por varios investigadores que se plasmaron en el marco teórico, vemos como todos coinciden en que es muy importante evaluar, intervenir y controlar los factores de riesgo psicosocial puesto que redundará en beneficio no solo de los trabajadores sino también de la empresa convirtiéndose en un gana - gana, toda vez que el factor humano es el recurso más importante para que la empresa desarrolle su objeto social y además progrese y preste un servicio de calidad puesto que a los integrantes de su equipo de

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

trabajo les genera mayor satisfacción, felicidad y bienestar una compañía que se preocupe no solo por producir sino por el factor humano como parte de la responsabilidad social de la empresa.

La investigación se vio limitada de cierta manera, frente a la poca facilidad de conseguir la información por parte de la empresa debido a cambios administrativos y de personal que no permitió que se llevara a cabo la aplicación de la batería al personal actual, sin embargo la información recibida fue la de septiembre de 2018 y sobre esos datos arrojados se pudo plantear el diseño del plan de intervención.

Los estudios investigados dejan ver claramente como los factores de riesgo psicosocial y el no controlarlos pueden influir en el nivel de productividad ya que se puede llegar a disparar los niveles de rotación, ausentismo, y por consiguiente la productividad.

9.2 Recomendaciones

Se recomienda desarrollar mecanismos para llevar a cabo la retroalimentación con respecto al avance de las estrategias de intervención, contando para ello con información de tipo cualitativo y cuantitativo que permita la evaluación de su impacto.

Se recomienda considerar el análisis de los indicadores que se plantearon a partir de los resultados y plantear lecciones aprendidas que deben socializarse para la mejora continua.

Se recomienda llevar a cabo la aplicación de la batería psicosocial anualmente conforme con lo establecido en la Resolución y considerando la actividad económica y el riesgo de

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

exposición de los trabajadores y dar continuidad a las actividades propuestas en el plan de intervención.

10. Referencias

- A201212310945.pdf. (s. f.). Recuperado 12 de octubre de 2020, de <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201212310945.pdf>*
- A3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c.pdf. (s. f.). Recuperado 7 de noviembre de 2020, de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>*
- ARL SURA - Riesgos Laborales—ARL - Resolución 1565 de 2014: (s. f.). Recuperado 14 de junio de 2020, de <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/2138-resolucion-1565-de-2014>*
- Aulestia Vizcaíno, C. (2019). Factores de riesgo psicosocial como causa de estrés laboral en personal administrativo de una institución de educación superior: Estudio de caso en la ciudad de Quito. Gestión Joven, 19, 22-38.*
- Berrio, N. Á., Parra, B. M., & Nieto, L. N. U. (2010). IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL CAUSANTES DE ESTRÉS LABORAL EN LOS CONDUCTORES DE TRANSPORTE URBANO AFILIADOS A LA COOPERATIVA COOTRANSURB DE LA CIUDAD DE CARTAGENA, PARA PROPONER ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN AL AREA DE SALUD OCUPACIONAL Y RR.HH. 70.*
- Bustos Gómez, D. A., Mora Torres, Y. P., & Suarez Leal, Y. V. (2015). Diagnóstico inicial de riesgo psicosocial y su afectación en el área administrativa en la empresa SEM. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/457>*

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Córdova, S., & Ricardo, F. (2015). *Estudio comparativo de factores de riesgo psicosociales:*

Doble presencia y estima según índice de masa corporal (IMC) en el personal administrativo y operativo de una empresa manufacturera automotriz.

<http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4048>

Charria V, Sarsosa K, Arenas F. (2011, diciembre 04) *Factores de riesgo psicosocial laboral:*

métodos e instrumentos de evaluación. Pág. 382 – 383. Rev. Fac. Nac. Salud Pública

2011; 29(4): 380-39 Universidad de Antioquia.Colombia. interno: 020100272.

Recuperado 14 de octubre de <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>

Cura, Yamila A. Gamacchio, Ana L. Lanzi, Antonella *FACTORES PROTECTORES Y*

FACTORES DE RIESGO EN LOS JÓVENES EN CONFLICTO CON LA LEY PENAL:

UNA APROXIMACIÓN DESDE LOS PROFESIONALES DE LA SeNAF”. Recuperado 10 de octubre de 2020 de

file:///D:/MANUELFolders/Downloads/FACTORES%20PROTECTORES%20Y%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20EN%20LOS%20JOVENES%20EN%20CONFLICTO%20CON%20LA%20LEY%20PENAL.%20UNA%20APROXIMACION%20DESDE%20LOS%20PROFESIONALES%20DE%20LA%20SeNAF.pdf

Decreto 2851 de 2013—EVA - Función Pública. (s. f.). Recuperado 14 de junio de 2020, de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=55853>

Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. (2002). Gaceta Sanitaria,

16(3), 222-229. [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(02\)71665-8](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(02)71665-8)

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Durán Tarín, A. G., Reyes Martínez, R. M., & Tarango Hernández, L. E. (2013). Los Factores De Riesgo Psicosociales En Los Empleados En Una Empresa De Manufactura De Calentadores De Agua. Cathedra, 2(1), 53-59.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIO-LABORAL: MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN. (s. f.).

FPS-OIT-OMS.pdf. (s. f.). Recuperado 20 de septiembre de 2020, de

<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

ISO-45001-Norma-Internacional-Oficial-Español-Safety-VIP-1.pdf. (s. f.).

Ing. Durán T. Adriana G. Dra. Reyes M. Rosa M. Ing. Tarango H. M.C.3 Luz E. (2013, enero 01) Los factores de riesgo psicosociales en los empleados administrativos en una empresa de manufactura de calentadores de agua. TEC DE JUAREZ, ACADEMIA JOURNALS. ISSN

Jiménez R. Sara (2014, marzo 12) Factores psicosociales y salud: de vida laboral a factor de riesgo. Pág. 135. Facultad de ciencias de la salud. Universidad de Almería. Recuperado de http://www.aecs.es/5_2_7.pdf

LEGIS. (s. f.). Recuperado 30 de mayo de 2020, de

https://ezproxy.ecci.edu.co:2078/visor/legcol/legcol_bf19719611d02db4981b7d3ca57b1988ef2nf9

Ley 1090 de 2006. Recuperado 2 de noviembre de 2020, de

<https://eticapsicologica.org/index.php/documentos/lineamientos/item/37-ley-1090-de-2006>

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTTRANS

Ley_1503_de_2011.pdf. (s. f.). Recuperado 14 de junio de 2020, de

https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/inline-files/Ley_1503_de_2011.pdf

Martinez, D; Muñoz, W. (2018). La gubernamentalidad y el dispositivo científico – político del riesgo: la teoría de los factores de riesgo psicosocial. Pag, 178. Recuperado 10 de octubre de 2020 de

<http://0210009vk.y.http.web.a.ebscohost.com.proxy.ecci.edu.co:8080/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=659186ac-2cb4-45e7-995d-c4ca35089c07%40sdc-v-sessmgr03>

Ministerio de Transporte. (2013). Decreto 2851 del 6 de diciembre del 2013.

Ministerio de Transporte. (2014). Resolución 1565 del 6 de junio del 2014.

Ministerio de Trabajo. (2019, julio 22) RESOLUCIÓN 2404 DEL 2019. por la cual se adopta la Bateria de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá, Cundinamarca, Colombia.

Ministerio de Trabajo & Pontificia Universidad Javeriana (2015) Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.

Ministerio de Trabajo & Pontificia Universidad Javeriana (2015) Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Ministerio de Trabajo & Pontificia Universidad Javeriana (2015) Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. Guía técnica general.

Ministerio de la protección social (2008, julio 17) Resolución 2646 de 2008. Recuperado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Moreno Jimenez, B., & Baez León, C. (010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid, 189. Recuperado de [densst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4c](https://www.densst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4c)

Mora R. Kelly J. Murillo P. Cleofé N. Quintero M. Sally B. (2016). “Programa De Prevención De Riesgos Psicosociales En Las Áreas Administrativas De Medio Ambiente Y Seguridad, De Las Empresas CODENSA S.A. ESP y EMGESA S.A. ESP”. Trabajo de investigación para optar el título de especialista en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo. UNIVERSIDAD ECCI, Recuperado de

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/249/PROYECTO%20Cleof%C3%A9%20Murillo-%20Sally%20Quintero%20-%20Kelly%20Mora-GB-1561.pdf?sequence=2>

Pérez-Franco, J. (2016). Nuevos trabajos, nuevos riesgos. Chile y los factores de riesgo psicosocial laboral. Revista Chilena de Salud Pública, 20(1), 36-44. <https://doi.org/10.5354/0719-5281.2016.39334>

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

- Pérez G. Jorge I. (2018, septiembre), *Psicólogo – Especialista en salud ocupacional y prevención de Riesgos Laborales, Informe de riesgo psicosocial de la empresa Portrans S.A.S, Villanueva (Casanare)*.
- Prado, J. F. U., Amador, J. C. G., & Pino, J. A. A. (2019). *Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM 035 de la STPS en México. Contaduría y Administración*, 65(1), 147.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1569>
- Presidencia de la Republica de Colombia. (2015). *Decreto 1072 del 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*.
- Psicol Teor. Imbécil. - Problemas disponibles. (s. f.). Recuperado 14 de junio de 2020, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_issues&pid=1516-3687&lng=en&nrm=iso
- Ramírez Cárdenas, A. C., Campos, L. A., & Zambrano Romero, W. A. (2015). *Diagnóstico de riesgo psicosocial extralaboral en la empresa Emgesa*.
<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/433>
- Ramírez, C. J. A., Castillo, C. A. C., Sánchez, N. A. D., Galvis, R. H. G., & Triviño, F. L. S. (2018). *JORNADAS DE TRABAJO COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: SU INFLUENCIA EN LOS NIVELES DE ESTRÉS, ROTACIÓN Y AUSENTISMO EN LOS OPERADORES DE TRANSPORTE PUBLICO EN EL SITP*. 122.
- Repositorio Digital—Universidad CES: Identificador inválido. (s. f.). Recuperado 14 de junio de 2020, de http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1826/2/Cronologia_Normatividad.pdf%20Sal

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

ud%20en%20el%20trabajo%20art%C3%ADculo%20Tem%C3%A1tica1.pdf.%20(s.%20f.).

Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf. (s. f.). Recuperado 14 de junio de 2020, de
https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social | Prolegómenos.
 (s. f.). Recuperado 14 de junio de 2020, de

<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/dere/article/view/3047>

Rubio-Castro, N., & Luna-García, J. E. (2015). Análisis del desempeño de la batería de
evaluación de factores psicosociales en Colombia. Revista de Salud Pública, 17(1), 33-45.
<https://doi.org/10.15446/rsap.v17n1.49818>

Santos, A. S. (s. f.). UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS. 142.

Sarsosa-Prowesk, K., Charria-Ortiz, V. H., & Arenas-Ortiz, F. (2014a). Caracterización de los
riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de
Santiago de Cali (Colombia). Characterization of Psychosocial Risks at the Workplace of
Heads of Five Clinical Care Level III Santiago de Cali (Colombia)., 13(27), 348-361.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgyaps13-27.cрпи>

Sarsosa-Prowesk, K., Charria-Ortiz, V. H., & Arenas-Ortiz, F. (2014b). Caracterización de los
riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de
Santiago de Cali (Colombia). Gerencia y Políticas de Salud, 13(27), Article 27.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgyaps13-27.cрпи>

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Universidad de Barcelona. (2010). La evaluación de riesgos psicosociales guía de buenas prácticas, métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: Un balance de utilidades y limitaciones. Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC.

Velasco V. Paola A. (2012). Exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, Colpatría ARL. Recuperado de <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201212310945.pdf>, 14 de junio de 2020

V14n1a08.pdf. (s.f.). Recuperado 14 de junio de 2020, de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v14n1/v14n1a08.pdf>

II_ENCUESTA_NACIONAL_CONDICIONES_SST_COLOMBIA_2013.pdf. (s.f.).

Rodríguez Mariela (2009, junio) Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? Pág. 129 - 130, Universidad de Carabobo, Venezuela. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>

Vieco G. Germán F. M.S. Abello LL. Raimundo Ph. D (2014, agosto) Factores Psicosociales de Origen Laboral, Estrés y Morbilidad en el Mundo. Pág. 359. Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte Vol 31. Colombia, Recuperado de 11 de octubre de 2020 <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/5544/9131>

López C. Oscar A. (2015, diciembre) El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: El gobierno de lo imprevisible. Universidad Libre – Bogotá D.C. Colombia. Pág 67.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Recuperado de

<http://021000ajr.y.http.web.b.ebscohost.com.proxy.ecci.edu.co:8080/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=5829c6d1-0467-41a8-9f64-3e30c3602552%40pdc-v-sessmgr01>

Vieco, G. F. & Gómez, G. A. (2009). Factores de riesgo psicosocial y burnout en médicos del Programa de Salud Familiar de la eps Comfama. Medellín. Máster en Salud Ocupacional, Universidad de Antioquia, Medellín, Antioquia. Colombia.

2164-117X. Recuperado 13 de octubre de 2020 de

<http://021000akn.y.http.web.a.ebscohost.com.proxy.ecci.edu.co:8080/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=c116d863-211d-4e48-97fe-f2bfec00ab2a%40sdc-v-sessmgr02>

Guía Para La Descripción De Las Consideraciones Éticas De Un Proyecto De Investigación.

(2018, Abril 28) Universidad del Rosario. Recuperado de

<https://www.urosario.edu.co/Documentos/Investigacion/Soporte-a-la-investigacion/Descripcion-de-las-Consideraciones-Eticas-25-de-ab.pdf>

Ministerio de trabajo, Resolución 2404 de 2019. Recuperado de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ley 1562 de 1 de julio de 2012. Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Ley 1616 del 21 de enero de 2013. Artículo 9. Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Ministerio de trabajo (2015, diciembre) Guía técnica general, promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. ISBN 978-958-716-899-0, pdf.

11. Anexos

Anexo A. Plan de Intervención Riesgo Psicosocial Intralaboral- Extralaboral Portrans SAS.

DISEÑO PLAN INTERVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES PORTRANS

Anexo B. Plan de Intervención Estrés Portrans S.A.S.